



3 1761 11971936 7















Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119719367>



CA 1  
XC 3  
- 85 E52  
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Tuesday, November 26, 1985  
Thursday, November 28, 1985

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 1

Le mardi 26 novembre 1985  
Le jeudi 28 novembre 1985

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

## BILL C-62

An Act respecting employment equity

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## PROJET DE LOI C-62

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Organization meeting

CONCERNANT:

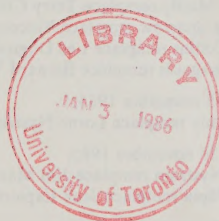
Séance d'organisation

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Suzanne Duplessis  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Dan Heap  
Carole Jacques

Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Claudy Mailly  
Sergio Marchi  
Lorne Nystrom  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

Pursuant to Standing Order 70(6)(b)

On Thursday, September 19, 1985:

Lorne Nystrom replaced Margaret Anne Mitchell.

On Friday, November 15, 1985:

Monique Landry replaced Joe Price;  
Suzanne Duplessis replaced Andrew Witer;  
Claudy Mailly replaced Terry Clifford;  
Barbara Sparrow replaced Vincent Dantzer;  
Mary Collins replaced Leo Duguay;  
Lise Bourgault replaced Bernard Valcourt.

On Monday, November 25, 1985:

Jim Manly replaced Lorne Nystrom.

On Tuesday, November 26, 1985:

Lorne Nystrom replaced Jim Manly;  
Lucie Pépin replaced Jean Lapierre.

On Thursday, November 28, 1985:

Sergio Marchi replaced Sheila Finestone;  
Gerry Weiner replaced Jean-Guy Hudon.

Conformément à l'article 70(6)b) du Règlement

Le jeudi 19 septembre 1985:

Lorne Nystrom remplace Margaret Anne Mitchell.

Le vendredi 15 novembre 1985:

Monique Landry remplace Joe Price;  
Suzanne Duplessis remplace Andrew Witer;  
Claudy Mailly remplace Terry Clifford;  
Barbara Sparrow remplace Vincent Dantzer;  
Mary Collins remplace Leo Duguay;  
Lise Bourgault remplace Bernard Valcourt.

Le lundi 25 novembre 1985:

Jim Manly remplace Lorne Nystrom.

Le mardi 26 novembre 1985:

Lorne Nystrom remplace Jim Manly;  
Lucie Pépin remplace Jean Lapierre

Le jeudi 28 novembre 1985:

Sergio Marchi remplace Sheila Finestone;  
Gerry Weiner remplace Jean-Guy Hudon.



## ORDERS OF REFERENCE

Monday, September 16, 1985

*ORDERED*,—That the following Members do compose the Legislative Committee on Bill C-62, An act respecting employment equity:

## Members

Allmand	Hudon
Blackburn	Jacques
Browes	Jourdenais
Clifford	Lapierre
Dantzer	Mitchell
Duguay	Ostrom
Finestone	Peterson
Hamelin	Price
Hawkes	Valcourt
Heap	Witer—(20)

*ATTEST*

Thursday, November 21, 1985

*ORDERED*,—That Bill C-62, An Act respecting employment equity be referred to a Legislative Committee.

*ATTEST*

## ORDRES DE RENVOI

Le lundi 16 septembre 1985

*IL EST ORDONNÉ*,—Que le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'égalité des droits dans l'emploi soit composé des députés dont les noms suivent:

## Membres

Allmand	Hudon
Blackburn	Jacques
Browes	Jourdenais
Clifford	Lapierre
Dantzer	Mitchell
Duguay	Ostrom
Finestone	Peterson
Hamelin	Price
Hawkes	Valcourt
Heap	Witer—(20)

*ATTESTÉ*

Le jeudi 21 novembre 1985

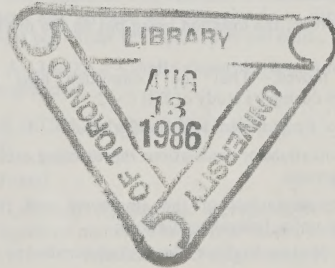
*IL EST ORDONNÉ*,—Que le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, soit déferé à un Comité législatif.

*ATTESTÉ*

*pour Le Greffier de la Chambre des communes*

MICHAEL B. KIRBY

*for The Clerk of the House of Commons*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 26, 1985

(1)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 11:50 o'clock a.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Lise Bourgault, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Sheila Finestone, Jim Hawkes, Dan Heap, Jean-Guy Hudon, Fernand Jourdenais, Monique Landry, Claudy Mailly, Jim Manly, Barbara Sparrow.

*Other Member present:* Gerry Weiner.

Marcel Prud'homme announced his appointment as Chairman of the Committee pursuant to Standing Order 70.

The Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 being read as follows:

**ORDERED**,—That Bill C-62, An Act respecting employment equity, be referred to a Legislative Committee.

On motion of Fernand Jourdenais, it was agreed,—That the Committee print 1,000 copies of its Minutes of Proceedings and Evidence.

Suzanne Duplessis moved,—That the Chairman be authorized to hold meetings, to receive and authorize the printing of evidence, provided that at least 4 members of the Committee are present, including a member of the government and a member of the opposition.

After debate thereon, the question being put on the motion, it was agreed to.

Mary Collins moved,—That the Committee hear the following witnesses during its study of Bill C-62:

1. the Minister of Employment and Immigration;
2. national organizations or associations representing each of the four target groups;
3. principal representatives of the employers and their unions which are under federal regulations;
4. the Canadian Human Rights Commissioner.

And debate arising thereon;

Jim Manly moved that the motion be amended by adding the following therefor:

"5. other witnesses as the Committee may determine".

After debate, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 3; Nays: 8.

Debate was resumed on the motion.

Jim Hawkes moved,—That the motion be amended by adding after the words "federal regulations" the words "and/or significantly affected".

The question being put on the amendment, it was agreed to.

## PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 26 NOVEMBRE 1985

(1)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 11 h 50, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Lise Bourgault, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Sheila Finestone, Jim Hawkes, Dan Heap, Jean-Guy Hudon, Fernand Jourdenais, Monique Landry, Claudy Mailly, Jim Manly, Barbara Sparrow.

*Autre député présent:* Gerry Weiner.

Marcel Prud'homme annonce sa propre nomination à la présidence du Comité, conformément à l'article 70 du Règlement.

Lecture de l'ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 est donnée en ces termes:

**IL EST ORDONNÉ**,—Que le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, soit déferé à un comité législatif.

Sur motion de Fernand Jourdenais, *il est convenu*,—Que le Comité fasse imprimer 1000 exemplaires de ses Procès-verbaux et témoignages.

Suzanne Duplessis propose,—Que le président soit autorisé à tenir des réunions, à recevoir des témoignages et à en permettre l'impression, pourvu que 4 membres au moins du Comité soient présents, dont un membre du gouvernement et un membre de l'Opposition.

Après débat, la motion est mise aux voix et adoptée.

Mary Collins propose,—Que le Comité entende les témoins suivants au cours de l'étude du projet de loi C-62, à savoir:

1. le ministre de l'Emploi et de l'Immigration;
2. les organisations ou organismes fédéraux représentant chacun des quatre groupes cibles;
3. les principaux représentants des employés et de leurs syndicats qui sont assujettis aux règlements fédéraux;
4. le président de la Commission canadienne des droits de la personne.

Un débat s'ensuit;

Jim Manly propose que la motion soit modifiée en ajoutant ce qui suit:

«5. les autres témoins que désignera le Comité».

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté par vote à main levée comme suit: Pour: 3; Contre: 8.

Le débat sur la motion se poursuit.

Jim Hawkes propose,—Que la motion soit modifiée en ajoutant à la suite des mots «règlements fédéraux» les mots suivants: «ou qui en sont sensiblement touchés».

L'amendement est mis aux voix et adopté.



The question being put on the motion, as amended, it was agreed to.

It was agreed that the following witnesses would be invited to appear before the Committee:

The Minister of Employment and Immigration  
Canadian Human Rights Commissioner

National Action Committee on the Status of Women  
"Fédération des Femmes du Québec"

Advisory Council on the Status of Women

Native Council of Canada

Assembly of First Nations

Inuit Tapirisat

Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities

Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped

Canadian Ethnocultural Council

Canadian Labour Congress

Canadian Bankers Association

Federally Regulated Employers—Transportation and Communication (FETCO).

On motion of Mary Collins, it was agreed,—That, at the discretion of the Chairman, reasonable travelling and living expenses be reimbursed to witnesses invited to appear before the Committee and that for such payment of expenses a limit of three representatives per organization be established.

On motion of Jim Hawkes, it was agreed,—That the research services of the Library of Parliament be retained to assist the Committee in its study.

At 1:05 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, NOVEMBER 28, 1985

(2)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Mary Collins, Jim Hawkes, Lorne Nystrom, Lucie Pépin and Gerry Weiner.

*Other Member present:* Sheila Finestone.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Canadian Human Rights Commission:* Gordon Fairweather, Chief Commissioner; Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner; Allan Cocksedge, Secretary General; Jennifer Stoddart, Director, Research and Policy Branch.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning

La motion, ainsi modifiée, est mise aux voix et adoptée.

*Il est convenu* que les témoins suivants soient invités à comparaître devant le Comité:

Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration

Le président de la Commission canadienne des droits de la personne

Le Comité national d'action sur le statut de la femme

La Fédération des femmes du Québec

Le Conseil consultatif de la situation de la femme

Le Conseil des autochtones du Canada

L'Assemblée des premières nations

Inuit Tapirisat

La *Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities*

La Coalition des organismes provinciaux pour les handicapés

Le Conseil ethnoculturel canadien

Le Congrès du travail du Canada

L'Association canadienne des banquiers

Les employés assujettis aux règlements fédéraux—Transport et communications (FETCO).

Sur motion de Mary Collins, *il est convenu*,—Que, à la discrétion du président, les témoins invités à comparaître devant le Comité soient remboursés des frais de déplacement et de séjour jugés raisonnables, jusqu'à concurrence de trois délégués par organismes.

Sur motion de Jim Hawkes, *il est convenu*,—Que l'on fasse appel aux services de recherche de la Bibliothèque du parlement pour aider le Comité dans son étude.

A 13 h 05, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 28 NOVEMBRE 1985

(2)

[Texte]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 15 h 40, sous la présidence de Marcel Prud'homme (*président*).

*Membre du Comité présent:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Mary Collins, Jim Hawkes, Lorne Nystrom, Lucie Pépin et Gerry Weiner.

*Autre député présent:* Sheila Finestone.

*Également présents:* De la Bibliothèque du parlement: Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins:* De la Commission canadienne des droits de la personne: Gordon Fairweather, président; Rita Cadieux, vice présidente; Allan Cocksedge, secrétaire général; Jennifer Stoddart, directeur, recherche et politique.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi en date du jeudi 21 novembre 1985, concernant le projet de loi C-62, Loi

Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985.*)

The Chairman called Clause 1.

Gordon Fairweather made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 6:19 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

concernant l'équité en matière d'emploi (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985.*)

Le président met l'article 1 en délibération.

Gordon Fairweather fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 18 h 19, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Tuesday, November 26, 1985

• 1150

**Le président:** À l'ordre!

Je vous souhaite la plus chaleureuse des bienvenues. Je vous assure de mon entière coopération dans l'étude d'un projet de loi demandé par la Chambre.

I am very honoured to have been suggested by his honour Mr. Speaker to chair this committee. I would hope that by the end of it we will know each other so well that we will be known as the best committee on the Hill, the warmest committee where friendship exists, even though we may profoundly disagree, or you may profoundly disagree, because you will find that the chairman has no opinion, except to make you happy and to proceed in a fashion that will make you pleased to attend meetings. To me it is essential that you be happy to come back and sit at this committee which I will try to keep as orderly as possible.

If at times I have to take a decision that does not happen to meet the majority view of the members—not the majority government, but the majority view of the government—I will not feel at all upset if you remind me that I am going in the wrong direction.

• 1155

I shall take decisions, because that is what you expect the chairman to do. I shall take decisions. They will be done in an orderly fashion, having only one thing in mind: to proceed intelligently to dispose of an assignment given by the House of Commons.

Informally, I want you to know... when you know what I do or what we do, you are happier. So I took it on myself to have a smaller committee earlier this morning that is unofficial. According to the rules there is no steering committee. But representatives of the three parties were included, and we went through what would take hours here to go through. By consensus, because I would rather not vote... when we meet informally, we do not take votes; we try to give in to each other. So we came to some happy conclusions. But we will have to submit them to you, of course. So you will decide what you want to do.

I will read certain little notes, so that you will know ahead of time what to expect from your chairman. In the absence of the chairman... well, I would hope never to be absent; it is not my habit. When I am given an assignment, I am there. But in that case, there is no vice-chairman, so I have to inform the clerk, and the clerk informs the Clerk, who informs the

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 26 novembre 1985

**The Chairman:** Order, please!

May I extend to you the warmest of welcomes. Rest assured that you will have my utmost co-operation in this consideration of a bill as requested by the House.

C'est un grand honneur pour moi d'avoir été proposé par son honneur M. le Président de la Chambre pour présider le Comité. J'espère qu'à la fin de nos travaux nous nous connaissons tellement bien qu'on pourra dire de nous que nous constituons le meilleur Comité de la Colline, le Comité le plus chaleureux, où règne l'amitié, même si nous sommes parfois dans le plus profond désaccord, ou plutôt si vous l'êtes, parce que vous vous rendrez compte que le président n'a pas d'opinion, que la seule chose qui compte pour lui c'est que vous soyez heureux et que nos travaux se déroulent de façon telle que c'est avec plaisir que vous vous précipitez aux réunions. Il est en effet pour moi essentiel que vous soyez toujours heureux de venir siéger au Comité et je m'efforcerai de faire en sorte que nos travaux se déroulent dans la plus parfaite harmonie.

S'il m'arrive de devoir prendre une décision qui ne correspond pas à l'opinion majoritaire des membres—non pas à celle du gouvernement majoritaire mais à celle des députés de la majorité—je ne vous tiendrai certainement pas rigueur de me signaler que je fais fausse route.

Je prendrai les décisions, parce que c'est là le rôle du président. Je prendrai des décisions. Tout se fera de façon ordonnée, dans un seul but: celui de nous acquitter de façon intelligente de la tâche qui nous a été confiée par la Chambre des communes.

Officieusement, je tiens à ce que vous sachiez... vous préférez savoir ce que je vais faire ou ce que nous allons faire. J'ai donc pris la liberté ce matin de réunir officiellement quelques membres du Comité. Ce n'était pas une réunion en bonne et due forme du Comité directeur, mais les trois partis y étaient représentés. On a réglé des questions qui, si elles étaient confiées au Comité législatif, auraient nécessité des heures de discussion. On n'a pas voté, mais on a réussi à s'entendre. Lorsqu'on se réunit officiellement, il n'y a pas de vote; on essaie de s'entendre. Les résultats en ont été fort positifs. Il va falloir, bien sûr, que vous approuviez nos décisions. C'est à vous de décider ce que vous voulez faire.

Pour que vous sachiez ce que vous pouvez attendre de votre président, je vais vous lire ce que j'ai mis sur papier. En l'absence du président... je n'ai pas l'habitude d'être absent et j'espère ne jamais l'être. Lorsqu'on me confie une tâche, je suis là pour m'en acquitter. Quoi qu'il en soit, il n'y a pas de vice-président. Si jamais je dois m'absenter, je prévient le greffier qui, à son tour, prévient le préfet de la Chambre. Celui-ci



*[Text]*

Speaker, and someone else is chosen. I will try to avoid all that problem by not being absent.

The steering group: as you know, there is no official steering group, but from time to time you might like to say, well, why do you not get together and find a solution and submit the solution, if it is agreed to or if there is a consensus. There is no steering committee per se. I have no hesitation to consult in public and ask if I am going in the right direction. I do not think it is bad to be humble once in a while and trust the people who have been assigned to us. And I would like to introduce them afterwards.

Organizational meeting: of course, that is exactly what we are going to do today.

Witnesses: that is what you will have to decide on.

Research staff: that is what you will have to decide on.

Budget: I want you to know that in my experience of 20 years I have been extremely Scrooge. I was accused of that in the past. I intend to be accused again. We could go into immense expense. I will always make sure we can do our job to the satisfaction of the members, having in mind that we have a budget to depend on. But I do not want the budget to be an impeachment for some of the work you might like to do or some of the witnesses you might like to call in. So we will try to keep a balance. But at times when I will say, for instance: Would you mind if we do not annex to the minutes of the proceedings an immense book like that, having in mind that it is for budgetary reasons? I will tell you at that time how much each page costs when you print. Members have a tendency sometimes to say, append that, append that. Well, every appendix is an immense expense. So I will call on you to be knowledgeable of that fact, and then you decide.

Selon les règlements, je vous annonce ma nomination. Cela m'apparaît assez cocasse. Mais en vertu de l'article 70(5)(b) du Règlement, je suis votre président.

I am told I have to do that to be legal.

L'ordre de renvoi est très simple: le Projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, est déferé à un comité législatif. C'est exactement ce que nous faisons actuellement.

Commençons par les choses faciles. D'abord, l'impression: j'ai besoin d'un proposeur et d'un second demandant que le Comité fasse imprimer *x* exemplaires de ses procès-verbaux et témoignages. Je recommande mille exemplaires. Je pense que ce nombre est suffisant. Quelqu'un veut-il en faire la suggestion?

Pourquoi mille? Quatre cents copies vont aux députés et sénateurs. Je pense que mille exemplaires sont suffisants. S'il en faut plus, je demanderai une nouvelle proposition. Je veux être raisonnable.

Motion adoptée

*[Translation]*

prévient le président et l'on nomme un remplaçant. Mais pour éviter que le problème ne se pose, je ferai de mon mieux pour être présent.

Le Comité directeur: comme vous le savez, il n'y aura pas de Comité directeur officiel. Mais s'il y a des difficultés, vous pourriez nous demander de nous réunir pour trouver une solution. La solution, si elle est acceptée par tout le monde, pourrait être soumise au Comité législatif. Il n'y aurait donc pas de Comité directeur proprement dit. Je n'hésiterai pas à vous consulter en public et à vous demander si je suis dans la bonne voie. Il n'est pas mauvais d'être modeste et de faire confiance aux autres. Tout à l'heure, je présenterai les gens avec qui on va travailler.

Séance d'organisation: c'est ce qu'on est en train de faire.

Les témoins: c'est à vous de les choisir.

Les chercheurs: c'est encore à vous de les choisir.

Le budget: je suis là depuis 20 ans et j'ai toujours été très chiche. C'est du moins ma réputation, que je pense continuer à mériter. On pourrait dépenser énormément d'argent. Je ferais sorte que le travail puisse être effectué à la satisfaction des députés, mais il ne faut jamais oublier que notre budget est limité. Je ne veux toutefois pas que le budget nous empêche de faire ce que nous voulons faire ou d'entendre les témoins que nous voulons entendre. Il s'agit tout simplement de réconcilier les deux choses. Mais il pourrait arriver que je vous demande si, pour des raisons budgétaires, on peut s'abstenir d'annexer une grosse brique de mémoire au compte rendu de la séance. Et je vous dirais, à ce moment-là, combien il en coûte pour imprimer chaque page. Les députés ont trop tendance à vouloir annexer des mémoires, ce qui coûte très cher. Je vous rappellerai donc que les annexes coûtent cher et ce sera à vous de décider.

I now announce my appointment under Standing Order 70(5)(b). It feels a bit strange to be doing it, but nonetheless I am your Chairman.

On me dit que, pour que ce soit officiel, il faut que je vous l'annonce.

Our order of reference is very simple: that Bill C-62, an Act respecting employment equity, be referred to a legislative committee. That is exactly what we are doing now.

Let us begin with the easy things. First, printing of issues: I need someone to move that the committee print *x* copies of its Minutes of Proceedings and Evidence. And I need a seconder. I recommend that 1,000 copies be printed. I think that is enough. Do I have a mover?

Why 1,000? Four hundred copies go to Members and Senators. I think that 1,000 copies is enough. If we need more, I will ask for another motion. I want to be reasonable.

Motion agreed to

[Texte]

[Traduction]

• 1200

**Le président:** Ce matin, la discussion concernant le quorum fut très intense. Votre Comité, qui n'est pas officiel, a atteint un consensus; il n'y a pas eu de vote. Nous proposons de déterminer une procédure pour entendre les témoins. Je vois M<sup>me</sup> Finestone qui veut parler. Mais une des propositions sur laquelle nous pourrions nous entendre, dès maintenant,

is to the effect that the chairman be authorized to hold meetings, to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present.

As you know, the quorum is 11. To take decisions we need a quorum of 11, which is why we cannot take any decision this morning. When we arrive at clause by clause, we need 11 to vote; but for quorum, it is by agreement. It has been agreed that three or four would be sufficient as long as a member of the government and a member of the opposition are present. It is not specified which party of the opposition, because then we become too technical.

I will listen to a proposal, or perhaps someone has some word on this.

Madam Duplessis wants to propose . . .

**Mrs. Duplessis:** All right.

**The Chairman:** —that four members be present—that is reasonable out of 20, I would say—including the chairman and a member of the opposition parties. Proposed by Madam Duplessis, seconded by Mr. Manly. Okay, such will be the case.

Madam Finestone, is it on the motion, before I take a vote?

**Mrs. Finestone:** No. When you are finished, I would like to go back to something you did.

**The Chairman:** Okay, we will go back for the pleasure of Madam Finestone.

**Mrs. Finestone:** If you have finished with the quorum, I would like to go back to the printing of the proceedings, if I may. You suggested 1,000. My concern is that with the number of interested groups in the employment equity area whether 1,000 will be enough, as 400 already are distributed by staff by statutory proceedings.

**The Chairman:** You have made a good suggestion. I will keep that in the back of my mind. As soon as we find out that we are stamped for copies, we can have a reprint made of the first copies that will not be in sufficient number and act accordingly for the future.

**Mrs. Finestone:** Fine. Thank you.

**Le président:** S'il nous faut cinq cents copies supplémentaires et qu'il manque un numéro, nous ordonnerons la réimpression et nous continuerons. D'accord?

**Mme Finestone:** Merci bien.

**Le président:** Mais il faut limiter les dépenses.

**The Chairman:** This morning's debate about the quorum was very intense. Your committee, which was not official, reached a consensus; there was no vote. We suggest that a procedure for hearing witnesses be agreed upon. I see that Mrs. Finestone wants to intervene. But we can first agree,

que le président soit autorisé à tenir des séances, à recevoir des témoignages et à en autoriser l'impression, à défaut de quorum.

Comme vous le savez, le quorum est de onze personnes. Pour pouvoir prendre des décisions, il faut que 11 députés soient présents. C'est pourquoi, d'ailleurs, nous ne pouvons pas en prendre ce matin. Lorsqu'on en arrivera à l'étude article par article, il faudra 11 députés pour pouvoir voter. Mais c'est à nous de nous entendre sur le nombre. On a déjà convenu que 3 ou 4 députés suffiront, à condition que le gouvernement et l'opposition soient représentés. On parle tout simplement de l'opposition, et non pas d'un parti en particulier. Autrement, ce serait trop compliqué.

Je suis prêt à recevoir une motion, à moins que vous ayez quelque chose à ajouter.

M<sup>me</sup> Duplessis propose . . .

**Mme Duplessis:** D'accord.

**Le président:** . . . que le quorum soit de 4 députés—ce qui est parfaitement raisonnable, étant donné que nous sommes 20—à condition que le président soit présent et que l'opposition soit représentée. M<sup>me</sup> Duplessis propose la motion et M. Manly l'appuie. D'accord, c'est convenu.

Voulez-vous intervenir, madame Finestone, avant que je ne mette la motion aux voix?

**Mme Finestone:** Non. Lorsque vous aurez terminé, je reviendrai à quelque chose que vous avez dit tout à l'heure.

**Le président:** D'accord. Pour faire plaisir à M<sup>me</sup> Finestone, on reviendra à ce que j'ai dit tout à l'heure.

**Mme Finestone:** Si vous en avez terminé avec le quorum, je voudrais revenir à l'impression des fascicules. Vous avez proposé que 1,000 exemplaires soient imprimés. Il y a beaucoup de gens qui s'intéressent à l'égalité en matière d'emploi et je ne sais pas si mille exemplaires suffiront, surtout si 400 d'entre eux sont destinés aux députés et aux sénateurs.

**Le président:** Vous avez raison. Je garderai ce que vous avez dit à l'esprit. Si les gens se jettent sur les premiers fascicules, et qu'il n'y en ait pas assez, on les fera réimprimer. Et pour les autres, on en fera imprimer davantage.

**Mme Finestone:** Très bien. Merci.

**The Chairman:** If we need 500 extra copies and an issue is missing, we will send it for reprinting and continue accordingly. Agreed?

**Mrs. Finestone:** Thank you very much.

**The Chairman:** But we do have to watch our budget.

*[Text]*

**M. Allmand:** Excusez-moi.

**The Chairman:** The hon. Warren Allmand, please.

**M. Allmand:** Avez-vous pris une décision sur la proposition concernant le quorum?

**The Chairman:** We will now take the decision. Proposed by Madam Duplessis, seconded by Mr. Manly, that we have a quorum of four, including the chairman, as long as one member of the government and a member of the opposition are present.

Motion agreed to

**M. Allmand:** Pour entendre les témoins.

**Le président:** Oui. Pour entendre les témoins.

This is understood. That does not mean we have to have an opposition member therefore. Is that what you mean to say, when we are at clause by clause?

**Mr. Allmand:** No. You did not have it in the motion. You did not say . . .

**The Chairman:** That the chairman be authorized to hold meetings, to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present. But you know that to pass motions you need 11.

**M. Allmand:** D'accord.

**The Chairman:** But it is good that when we read back we know what we did.

**M. Allmand:** D'accord.

**The Chairman:** Now we arrive at an essential part of our work—witnesses. I have done some reflection in the past month. I will make some proposals; you dispose. I think that is fair. In fairness, you always want to hear the Minister first, or among the first, and in all fairness to the Minister, who will be hit most likely by some witnesses, you like to give the floor to the Minister before we go to clause by clause. So therefore, instead of going at the package deal, I would like to go piecemeal so you have action, you have movement, you have decision. Is it agreed that we hear the Minister once, as early as possible, and last?

• 1205

**Some hon. members:** Agreed.

**The Chairman:** I spoke to the Hon. Flora MacDonald a minute ago, and she would have come this week but she is going to Halifax, and she would have come early next week but she has a commitment. But she will come early next week anyway. If it is not Tuesday night, it will be Wednesday night or Wednesday around 5 p.m. So that means early on. That is agreed.

Second, we should not lose our time. You want me to act and I know you want to take action. So in the meantime, we agreed in committee to call one person who has already written to us. He is a very well known person to you, and he is the kind of witness we cannot refuse to receive. He is in Ottawa, and therefore there is no expense. He is the Hon. Mr. Fairweather,

*[Translation]*

**Mr. Allmand:** Excuse me.

**Le président:** L'honorable Warren Allmand.

**Mr. Allmand:** Have you made a decision about the quorum?

**Le président:** Je mets la motion aux voix. M<sup>me</sup> Duplessis propose que le quorum soit de 4, à condition que le président, un député du gouvernement et un député de l'opposition soient présents. La motion est appuyée par M. Manly.

La motion est adoptée

**Mr. Allmand:** That is to hear witnesses.

**The Chairman:** Yes. To hear witnesses.

C'est entendu. Mais cela signifie que l'opposition ne doit pas forcément être représentée. Est-ce cela que vous voulez dire? Est-ce que vous parlez de l'étude article par article?

**M. Allmand:** Non. Vous n'en avez pas parlé dans la motion. Vous n'avez pas précisé . . .

**Le président:** Que le président soit autorisé à tenir des audiences, à recevoir des témoignages et à en autoriser l'impression, à défaut de quorum. Mais pour adopter des motions, 11 députés doivent être présents.

**Mr. Allmand:** Fine.

**Le président:** S'il est nécessaire d'y revenir, on saura ce qu'on a décidé.

**Mr. Allmand:** Fine.

**Le président:** On en arrive maintenant à l'essentiel: les témoins. J'y ai réfléchi pas mal depuis un mois. Je proposerai des noms, mais c'est à vous de décider. Je crois que c'est juste. Vous voulez toujours que le ministre soit parmi les premiers témoins qui comparaissent. Et pour être juste envers lui, étant donné qu'il se fera attaquer par d'autres témoins, vous aimeriez lui donner l'occasion, avant qu'on entreprenne l'étude article par article, de comparaître une deuxième fois. Au lieu de tout faire d'un coup, je vais y aller par étape. Cela vous donnera l'occasion d'agir, de faire bouger les choses, de prendre des décisions. Est-ce que l'on attend donc le ministre au tout début, dès que possible, et en dernier? D'accord?

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** J'ai parlé tout à l'heure à l'honorable Flora MacDonald et elle serait venue témoigner cette semaine, mais elle part pour Halifax. Elle aurait voulu venir au début de la semaine prochaine, mais elle est prise ailleurs. Néanmoins, elle viendra la semaine prochaine, sinon mardi soir, mercredi soir ou mercredi vers 17 heures. C'est quand même au début de la semaine. C'est convenu.

Deuxièmement, il ne faut pas perdre de temps. Vous voulez commencer et vous voulez sans doute que je mette les choses en marche. Le Comité a donc convenu de convoquer un témoin qui nous a déjà adressé une lettre. Il s'agit d'une personne que vous connaissez tous et que nous ne pouvons refuser d'entendre. Comme elle habite à Ottawa, il n'y aura pas de frais de



**[Texte]**

Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission. The committee was fully in agreement this morning, and I have already phoned him in the meantime. He has changed his agenda to accommodate us. He will be present at 3.30 p.m. on Thursday if that is accepted. I do not force you, but at least I am giving you the full picture.

So I need a motion to say that is agreeable to all of you. It was agreeable by consensus by your committee this morning. Is it agreed?

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman.

**The Chairman:** Yes, Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** I would find it helpful to have the complete menu before I start voting on the . . .

**The Chairman:** Okay, the complete menu. It is the Minister and Mr. Fairweather. Your committee this morning came to the conclusion that, if you have to choose between individuals who want to appear—such as professors or persons who have an interest—and national organizations, the committee would ask me to write to these persons or professors and ask them to send their briefs. But the committee is of the opinion that we should listen to organizations which are national in scope.

So this will be distributed to you in a minute and you will know what the committee has done this morning. So far I will tell you to whom I have written, and may I say that there are really four major groups of people who are interested in the bill.

Quatre groupes sont concernés par ce projet de loi: les femmes, les autochtones, les handicapés et les minorités visibles.

Therefore, the committee is of the opinion that you should have people representing these four groups. That is what they saw fit to recommend in their discussion this morning: representatives from at least these four groups. Among the representatives from these four groups some may not have written yet, but we may like to call on them unless we surely believe they are national in scope.

That is all for the menu. If you look at the last page under 'others', you have the Chief Commissioner of the Human Rights Commission. That is the menu.

I am now listening to three persons who have asked for the floor.

Je laisse la parole à Madame d'abord, puis à M. Manly et M. Warren Allmand. Madame, s'il vous plaît.

**Mme Bourgault:** Je ne vois pas, dans les organisations provinciales, les groupes de femmes. Le Conseil du statut de la femme de la province de Québec, par exemple.

**Le président:** Merci.

**Mme Bourgault:** Chaque province a une organisation provinciale. L'invitation de ces organisations au Comité me semble pertinente.

**[Traduction]**

déplacement. Il s'agit de l'honorable Gordon Fairweather, directeur en chef de la Commission canadienne des droits de la personne. Ce matin le Comité a convenu de l'entendre et je lui ai téléphoné depuis. Il a changé son programme en conséquence. Si vous êtes d'accord, il comparaitra jeudi, à 15h30. Je ne veux pas vous y obliger, mais je vous dis ce qu'il en est.

Si cela vous convient, j'ai besoin d'une motion. Les députés qui se sont réunis ce matin ont tous été d'accord. Est-ce convenu?

**M. Hawkes:** Monsieur le président.

**Le président:** Oui, monsieur Hawkes. Allez-y.

**M. Hawkes:** Avant de commencer à voter, j'aimerais bien avoir le menu complet.

**Le président:** D'accord. Le voici. On a déjà invité le ministre et M. Fairweather. On a convenu ce matin que, s'il faut choisir entre des particuliers qui voudraient comparaître—des professeurs, par exemple, ou d'autres personnes intéressées—et des organismes nationaux, le président écrira aux particuliers pour leur demander de soumettre un mémoire. Le Comité a décidé qu'il conviendrait mieux d'entendre des organismes d'envergure nationale.

La liste vous sera distribuée dans un moment et vous saurez ce que l'on a fait ce matin. Je vais vous dire à qui j'ai écrit. Il y aura quatre grands groupes qui seront touchés par le projet de loi.

Four groups will be affected by the legislation: women, native Canadians, the handicapped and visible minorities.

Le Comité est d'avis que ces quatre groupes doivent être représentés. C'est d'ailleurs ce dont on a convenu ce matin: que les quatre groupes au moins doivent être représentés. Parmi les représentants de ceux-ci, il y en a qui ne nous ont pas encore écrit; mais l'on va peut-être les convoquer quand même. À condition que les organismes qu'ils représentent soient vraiment d'envergure nationale.

Voilà donc pour le menu. À la dernière page, on donne le nom d'autres témoins que l'on pourrait entendre, dont le président de la Commission canadienne des droits de la personne. Voilà donc le menu.

Il y a trois autres députés qui ont demandé la parole.

I will let Mrs. Bourgault go first, followed by Mr. Manly and Mr. Warren Allmand. Go ahead, Mrs. Bourgault.

**Mrs. Bourgault:** I do not see any women's groups amongst the provincial organizations. The Quebec Council on the Status of Women, for example.

**The Chairman:** Thank you.

**Mrs. Bourgault:** Every province has a provincial organization. I think that it would be relevant to invite them to appear.



[Text]

• 1210

**Le président:** Je vous remercie, madame, d'attirer notre attention sur ce point. Le Comité s'est penché sur cette question, ce matin. Nous avons pensé aux organisations dites nationales avec une exception pour ce groupe qui n'est pas membre du *National Action Committee on the Status of Women*. Nous accueillerons donc la Fédération des femmes du Québec, ou le groupe qui les représente, et le NAC. Mais toutes les provinces ne seront pas représentées; il ne s'agit pas d'une commission d'enquête.

I am in your hands, but you make your point.

**Mme Bourgault:** Très bien. Le Comité a-t-il aussi pensé, que chaque parti politique a un caucus national des femmes. Les Libéraux ont un tel caucus à l'intérieur de leur organisation politique; il en est de même pour les Néo-démocrates. Avez-vous pensé à inviter les présidentes, par exemple, de ces caucuses nationaux? Je ne sais pas si ces invitations sont pertinentes mais je soumets cette question à la discussion.

**Le président:** Je vous donne une réponse... Ou peut-être est-il préférable que je réponde à la fin. Je ne voudrais pas prendre la parole trop longtemps.

**Mme Bourgault:** Oui, oui, allez-y.

**Le président:** Je répondrai à moins que quelqu'un de même opinion veuille répondre. Je prends les noms.

Mr. Manly, followed by Mr. Allmand—I will take the names now, Madam—followed by Reverend Heap and Mrs. Finestone and Mrs. Collins.

**Mr. Manly:** Thank you, Mr. Chairman.

Very briefly, I think it makes a lot of sense to hear from national organizations first, but I do not think we should perhaps completely foreclose the discussion at this time as to whom we might want to hear after we have heard from some of the national organizations. They in turn might want to open the discussion up for us at a future point.

Further to those who have already been listed, when we were going through the list this morning we did indicate that there were some other national organizations that we would want to hear.

**The Chairman:** Mr. Warren Allmand, please, followed by Reverend Heap.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, when we met this morning we had agreed on an initial list of witnesses...

**The Chairman:** Right.

**Mr. Allmand:** —and it has not been read into the record. It included, for example, the Quebec Women's Organization.

Also, in reporting to this committee you forgot to mention that we also agreed that the major employers' associations that are subject to federal regulation should also be invited, and the counterpart trade unions.

[Translation]

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Bourgault, for having drawn our attention to that. The Committee looked at it this morning. We were thinking of so-called national organizations, with the exception of the group you mention, who are not part of the National Action Committee on the Status of Women. We will therefore be hearing the *Fédération des femmes du Québec* or the group representing them and the NAC. But not all of the provinces will be represented; this is not an inquiry.

Je m'en remets à vous, mais vous avez dit ce que vous aviez à dire.

**Mrs. Bourgault:** Fine. Did the committee also think of the fact that every political party has a national women's caucus? The women's caucus is part of the political organization of the Liberal party and the same is true of the New Democrats. Did you think, for example, of inviting the chairwomen of the national caucuses? I do not know whether it would be relevant. I am just throwing it out for discussion.

**The Chairman:** In answer to your question... or maybe I should wait until the end to give you my answer. It might take too long.

**Mrs. Bourgault:** Fine. Go ahead.

**The Chairman:** I will respond unless someone who is of the same opinion wants to respond. I am taking names.

M. Manly, suivi de M. Allmand—je prends des noms, madame Bourgault—suivi par M. Heap, M<sup>me</sup> Finestone et M<sup>me</sup> Collins.

**M. Manly:** Merci, monsieur le président.

Très brièvement, il est parfaitement logique de commencer par entendre les organismes nationaux. Mais il ne faudrait pas écarter la possibilité d'entendre d'autres groupes. Les groupes en question voudront peut-être élargir le débat.

On a indiqué ce matin qu'on voudra peut-être entendre, en plus des organismes dont le nom figure sur la liste, d'autres organismes d'envergure nationale.

**Le président:** Monsieur Warren Allmand, suivi de M. Heap.

**M. Allmand:** Ce matin, monsieur le président, nous avons dressé une liste de témoins...

**Le président:** C'est exact.

**M. Allmand:** ... qui n'a pas été lue pour les fins du compte rendu. Le Conseil québécois du statut de la femme figure sur cette première liste.

Vous avez d'ailleurs oublié de mentionner que nous avons convenu d'entendre des représentants des principales entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, tant du côté patronal que du côté syndical.

**[Texte]**

For example, you have the group called the "federally regulated employers in transportation and communication". That covers the airlines, the broadcasting companies, the railways, the telephone companies such as Bell Telephone. These are very large employers under federal regulation, and they will be touched by the law. We agreed that group should be heard, as well as the Canadian Bankers' Association because they hire an awful lot of women and they are subject to federal regulation as well—and the Canadian Labour Congress on the other side of the coin.

So I just bring that to your attention because you forgot to mention that. So, in addition to the four target groups, the employers and unions involved in this who are touched by the operation of this bill.

**The Chairman:** Thank you. You are absolutely right. That was also besides the four groups. We discussed that also this morning.

Reverend Heap, and then Mrs. Finestone.

**Mr. Heap:** Thank you, Mr. Chairman.

There is one group I would like to recommend. It is called *Intercede*. It represents domestic immigrant employees and as such is *de facto* very much concerned with visible minorities and with women. Its main base is in Toronto and I do not know whether it can claim to have organized activities in other cities outside Metro Toronto, but it has been actively dealing with the Immigration Commission and with some provincial governments in respect of the working conditions of immigrant domestics and I think has a very specific, important contribution to make in this discussion.

• 1215

**The Chairman:** We shall come to that later, because it is for the committee to decide which witnesses they want to . . .

Madame Finestone, s'il vous plaît.

**Mme Finestone:** J'avais demandé la parole parce que je voulais savoir si on a le droit, ou si on veut écouter les témoins avant le ministre. Il faut situer le débat avec le ministre. Vous avez déjà invité M. Fairweather, jeudi, à 15h30. J'aimerais entendre votre avis sur ce point.

Deuxièmement, M. Allmand a déjà parlé des employeurs des transports et communications; ce qui règle un point. J'aimerais cependant ajouter COPOH à la liste des personnes handicapées. Merci.

**The Chairman:** Thank you for raising the matter of COPOH. You will have to explain who COPOH is. Very strangely, it was raised also this morning in committee.

**Mrs. Collins:** Mr. Chairman, I just want to make it clear that the list you have distributed is the list of groups that have asked to appear. They are not necessarily the groups the committee will have. Some of these we would agree to and some we would not; and there might be others.

**The Chairman:** That is right.

**[Traduction]**

Il y a, par exemple, le regroupement des employeurs de l'industrie des transports et des communications, qui est réglementé par le gouvernement fédéral. Cela comprend les lignes aériennes, les sociétés de radiodiffusion, les chemins de fer, et les services téléphoniques, c'est-à-dire des compagnies comme Bell Canada. C'est un secteur très important et qui sera beaucoup touché par le projet de loi. Nous avons donc convenu d'entendre ses représentants, ainsi que des représentants de l'Association des banquiers canadiens, car les banques emploient beaucoup de femmes et elles sont réglementées par le gouvernement fédéral. De l'autre côté de la médaille, on entendra aussi le Congrès du travail du Canada.

Je le porte à votre attention parce que vous avez oublié de le mentionner. En plus des quatre groupes cibles, il y a les employeurs et les syndicats qui seront touchés par les dispositions du projet de loi.

**Le président:** Merci. Vous avez tout à fait raison. Il n'y avait pas que les quatre groupes cibles. On en a discuté ce matin.

Monsieur Heap, suivi de M<sup>me</sup> Finestone.

**M. Heap:** Merci, monsieur le président.

Il y a un autre groupe que nous devrions entendre et qui s'appelle *Intercede*. Ce groupe représente des immigrants qui travaillent comme domestiques et il s'occupe, par le fait même, de minorités visibles et de femmes. Son siège social est à Toronto. Je ne sais pas s'il est présent dans d'autres villes, mais je sais qu'il s'occupe activement, en collaboration avec la Commission de l'immigration et avec des représentants de certains gouvernements provinciaux, des conditions dans lesquelles ces immigrants doivent travailler. Il serait important que ce groupe compareisse.

**Le président:** On y reviendra plus tard. C'est au Comité de choisir les témoins.

Go ahead, Mrs. Finestone.

**Mrs. Finestone:** I just wanted to know whether we can hear witnesses before we hear the Minister or whether we want to. We have to set our time with the Minister. You have already invited Mr. Fairweather to appear at 3.30 p.m. on Thursday. I would like to know what you think.

Also, Mr. Allmand has already talked about transport and communication employers which resolves one thing. I would like to add COPOH to the list of groups representing the handicapped. Thank you.

**Le président:** Merci d'avoir parlé de COPOH. Il va peut-être falloir expliquer de qui il s'agit. On en a justement parlé ce matin au Comité.

**Mme Collins:** Je tiens à préciser, monsieur le président, que les groupes qui figurent sur la liste que vous avez distribuée sont ceux qui ont demandé à comparaître. Ce ne sont pas forcément les groupes que le Comité convoquera. Certains seront invités, d'autres pas. Et il y en aura peut-être d'autres.

**Le président:** C'est exact.

*[Text]*

**Mrs. Collins:** I would like to put forward a motion that would deal with the issues we have been discussing about what groups we would hear. I think it was discussed at the informal steering committee this morning. It is that the committee hear the following witnesses during its study of Bill C-62: one, the Minister of Employment and Immigration; two, national organizations or associations representing each of the four target groups; three, principal representatives of the employers and their unions which are under federal regulations; and four, the Canadian Human Rights Commission. That would provide the parameters we have been talking about as guidance for the committee.

**Mme Duplessis:** Puis-je faire le commentaire que je projetais tantôt?

**Le président:** Certainement.

**Mme Duplessis:** Même s'il ne porte pas sur la motion?

**Le président:** Absolument.

**Mme Duplessis:** Je voulais simplement rappeler que le Comité législatif a pour but d'étudier le projet de loi. Il ne doit pas se substituer au Comité permanent. Notre but n'est pas d'entendre une longue liste de témoins. Du moins, c'est ainsi que cela fonctionne dans les autres comités semblables. C'est tout ce que je voulais vous rappeler, monsieur le président.

**Le président:** Merci.

**Mme Duplessis:** Puisque que vous êtes très près de vos sous...

**Le président:** Oui. Merci, madame Duplessis. Maintenant, une intervention sur la motion: M. Allmand et monsieur Manly.

**Mr. Allmand:** On the point raised by Madam Duplessis, I should point out immediately that the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration has not studied the issue of employment equity and affirmative action. Secondly, if Parliament has a bill before it which is a very important bill—it is claimed to be very important by all parties—I am not for padding the list of witnesses, but I think we have to give a fair hearing to all the groups that wish to be heard on this issue; which, by the way, is quite a different issue from the employment equity committee's. They were dealing with the implications of section 15 of the Constitution, and this bill deals with what used to be called "affirmative action" but now is called "employment equity" as a result of Judge Abella's recommendation.

So I do not want to give Madam Duplessis the impression I want to hear witnesses ad nauseam. On the other hand, this issue has not been studied by the standing committee, and as far as I know there are no plans to do it right away. So I think we have to give a fair hearing to witnesses who will be touched by this bill; this proposed legislation. If we did not do so, I think they would feel very hurt.

I support, in principle, the motion that was put by Mrs. Collins.

*[Translation]*

**Mme Collins:** Je voudrais proposer une motion qui permettrait peut-être de régler le problème posé par le choix des témoins. On en a parlé de façon officielle à la réunion de ce matin. Il s'agirait de proposer que le Comité entende les témoins suivants: premièrement, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration; deuxièmement, les organismes et associations nationaux représentant chacun des quatre groupes cibles; troisièmement, les principaux représentants des employeurs et des syndicats des entreprises réglementés par le gouvernement fédéral; quatrièmement, la Commission des droits de la personne. On aurait donc établi les paramètres.

**Mrs. Duplessis:** Can I make the comment I promised earlier?

**The Chairman:** Certainly.

**Mrs. Duplessis:** Even if it has nothing to do with the motion?

**The Chairman:** Absolutely.

**Mrs. Duplessis:** I would simply like to remind everyone that the purpose of the Legislative Committee is to consider the draft legislation. It should not try to replace the Standing Committee. The purpose of the exercise is not to hear a long list of witnesses. At least that is how it works in other legislative committees. I just wanted to remind you of that, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you.

**Mrs. Duplessis:** Since you are so stingy...

**The Chairman:** Yes. Thank you, Mrs. Duplessis. Now, on the motion, Mr. Allmand and Mr. Manly.

**M. Allmand:** Pour répondre à l'observation de M<sup>me</sup> Duplessis, je vous signale que le Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration ne s'est pas penché sur la question de l'égalité en matière d'emploi et de l'action positive. Deuxièmement, étant donné l'importance du projet de loi—qui est reconnue par tous les partis... je ne cherche pas à gonfler la liste de témoins, mais je crois que nous nous devons d'entendre tous les groupes qui ont demandé de comparaître. Notre mandat, soit dit en passant, est différent de celui du Sous-comité sur l'égalité. Ce sous-comité s'est penché sur les conséquences possibles de l'application de l'article 15 de la Constitution, alors que le Comité législatif est saisi d'un projet de loi prévoyant ce qu'on appelait autrefois «l'action positive», mais qui est devenue, suite à la recommandation du juge Abella, «l'égalité en matière d'emploi».

Je ne veux pas que M<sup>me</sup> Duplessis ait l'impression que je veux entendre des témoins à n'en plus finir. Mais il s'agit d'une question qui n'a pas été étudiée par le Comité permanent et qui ne le sera probablement pas dans un avenir prévisible, du moins pas que je sache. Il faut donc, en toute justice, entendre les groupes qui seront touchés par le projet de loi. Autrement, on risque de les blesser.

J'appuie, en principe, la motion de M<sup>me</sup> Collins.



[Texte]

**Mr. Manly:** I am prepared to support the motion in principle, but I would like an amendment, a number five, which would read "and other witnesses as the committee may determine". This simply leaves the door open for the committee in its wisdom at some future date to invite other witnesses.

**The Chairman:** That we would have to put to a vote.

• 1220

**Mrs. Collins:** It seems to me the original motion provides flexibility. It is providing the parameters for the witnesses, that they represent national organizations and employers and unions affected by the bill. So it seems to me it covers all of the groups who would be affected by the bill.

**The Chairman:** Mr. Manly.

**Mr. Manly:** I think that as an initial attempt to hear witnesses that does cover what we want to hear in the beginning, but as we hear some of the witnesses and look at some of the issues we might see that there are other areas we very dearly want to get involved with and we might want to expand the number of witnesses.

This clause simply gives the committee the possibility of doing that. It would require coming before the full committee with a quorum in order to ensure that, but it would at least open the door to that possibility.

**Mrs. Collins:** I certainly recognize that. I guess my preference would be that if we were going to go beyond the parameters it really should come back to the full committee because I think we need some parameters so we can tell people why they have been accepted or why they have not. If we leave it open at this point then they are going to say: Well, why cannot we fit into that fifth category? I think it would be my preference to see the parameters now. If later on we find there is some reason then it really should be a full quorum of committee that would come back and make that amendment at that time.

**Mr. Manly:** On a point of order, Mr. Chairman, as I explained earlier this would require a full quorum of committee to make any further decisions.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Manly:** Other witnesses as the committee may determine would require a quorum of the committee to make that determination.

**The Chairman:** If I could be helpful to the committee, may I say that I intend to put every witness. That is why this morning we will put some and later on we will put some. I do not intend to exercise any discretion. I would feel you would be putting me in the embarrassing situation of asking: Does it fit this parameter?—no, no, no. I will come back to the full committee for a motion. This morning I want some so the clerk and I can start working, and we have to make a list.

But if there were to be additional people then I want to come back here and ask for a motion votable by 11 people who will decide that we should call on top of that so-and-so and so on. So that will be your fit

[Traduction]

**M. Manly:** J'appuie la motion en principe, mais je voudrais qu'on rajoute «et d'autres témoins que le Comité choisira d'entendre». Ainsi, si le comité décide dans sa grande sagesse d'entendre d'autres témoins, il pourra le faire.

**Le président:** Cette modification devrait être mise aux voix.

**Mme Collins:** Il me semble que la motion que j'ai formulée permet une certaine souplesse. Elle nous donne un cadre pour entendre les témoins. Les organismes nationaux, les employeurs et les syndicats qui sont touchés par le projet de loi seront tous représentés. Tous les groupes qui seront touchés seront invités à comparaître.

**Le président:** Monsieur Manly.

**M. Manly:** Comme point de départ, c'est adéquat. Mais au fur et à mesure que nous entendons des témoins et que nous examinons divers aspects de la question, on voudrait peut-être aborder d'autres questions très importantes et convoquer d'autres témoins.

C'est justement ce que permet la précision que j'ai apportée. Il faudrait que ce soit approuvé par tous les membres du Comité législatif, mais on aurait au moins la possibilité de convoquer d'autres témoins.

**Mme Collins:** Je le sais. Mais si l'on décide de prévoir cette possibilité, il faudrait que ce soit approuvé par tous les membres du Comité législatif. Il faut pouvoir dire aux gens pourquoi on a accepté de les entendre ou pourquoi on les a refusés. Si la liste de témoins n'est pas définitive, il y en aura toujours d'autres qui voudront comparaître. Je préfère donc que la liste soit définitive. Si l'on décide plus tard qu'il serait souhaitable de rajouter des témoins, on formulera une motion en ce sens et elle devra être adoptée par onze membres du Comité.

**M. Manly:** J'invoque le Règlement. J'ai expliqué tout à l'heure qu'il faut onze députés pour prendre des décisions.

**Le président:** Oui.

**M. Manly:** Pour décider de convoquer d'autres témoins, il faudrait l'approbation de onze députés.

**Le président:** J'ai l'intention de demander au Comité d'approuver chaque témoin. Certains seront approuvés ce matin et d'autres, plus tard. Je n'ai pas l'intention de décider moi-même. Il serait gênant de devoir demander si le témoin répond aux critères. Je vous demanderais de formuler une motion. Pour que le greffier et moi puissions commencer, il faut dresser une liste. C'est ce que je veux faire ce matin.

Mais s'il est question de convoquer d'autres témoins, je veux l'approbation de onze députés. Ce serait donc vous qui choisirait. Voilà donc pour la cinquième catégorie.



*[Text]*

Mrs. Bourgault first, followed by Mr. Hawkes and Mrs. Finestone.

**Mme Bourgault:** Monsieur le président, je voudrais avoir certaines précisions. Vous avez présenté une liste des organismes qui ont demandé à comparaître devant le Comité.

**Le président:** En toute honnêteté, ce sont des gens qui m'ont écrit personnellement, et je n'ai pas voulu garder cela confidentiel.

**M. Bourgault:** Je vous en remercie, monsieur le président. Il est bien que vous fassiez part de ces renseignements au Comité.

Vous pouvez recevoir 500 demandes. M<sup>me</sup> Collins vient de dire qu'on va se baser sur la pertinence pour choisir les groupes qui vont venir parler du projet de loi C-62. Cela ne veut pas dire que vous allez tous les accepter. Elle parlait de paramètres. Par exemple, je ne sais pas quelle pertinence pourrait avoir le *Saskatchewan Battered Women's Advocacy Group*.

**Le président:** Je voulais simplement dire au Comité que ces gens-là avaient écrit. Il n'a jamais été question de les inviter tous.

**Mme Bourgault:** Je veux m'assurer que vous consulterez le Comité avant d'inviter des groupes à témoigner.

**Le président:** Madame, comme président, je n'accepterai rien. Je suis simplement à la disposition du Comité pour que les choses se déroulent dans l'ordre. Je consulterai donc le Comité. Je ne vous parle que des gens qui ont écrit. Ce matin, le Comité directeur a décidé d'inviter certains groupes parmi ceux qui ont écrit. Je vous les nommerai tout à l'heure. Les autres ne se conformant pas aux paramètres dont madame parlait dans sa motion, ils seront priés de nous envoyer leurs mémoires que je distribuerai à tous ceux qui voudront bien les lire.

**Mme Bourgault:** Sans qu'ils soient obligés de venir témoigner.

**Le président:** Si d'autres personnes demandent à comparaître, je le dirai au Comité, et le Comité, dans sa sagesse, décidera s'il doit les entendre ou non. Cela ne peut pas être plus clair, je pense.

**Mme Bourgault:** C'est parfait.

• 1225

**The Chairman:** Who else has the floor? Mr. Hawkes, please. He has great experience in these matters, so I will listen very carefully and attentively.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I think this is my sixth legislative committee.

**An hon. Member:** Give the man a cigar.

**Mr. Hawkes:** There are certain rhythms which emerge out of that experience. I know I had my name on the list, but I got agitated to be recognized when you indicated the extent to which you intended to come back to the committee to seek direction. I would simply warn you as chairman that the existence of a quorum is the biggest variable.

*[Translation]*

Madame Bourgault, suivie de M. Hawkes et de M<sup>me</sup> Finestone.

**Mrs. Bourgault:** I would like some information, Mr. Chairman. You have tabled a list of organizations who have asked to appear before the Committee.

**The Chairman:** In all honesty, they are people who wrote to me personally, and I did not want to keep the names secret.

**Mrs. Bourgault:** Thank you, Mr. Chairman. I am glad you told us.

You may get 500 requests to appear. Mrs. Collins has just said that we are going to choose the groups who will be appearing on the basis of their relevance. That does not mean that you are going to agree to hear everyone. She talked about parameters. For example, I fail to see the relevance of hearing the *Saskatchewan Battered Women's Advocacy Group*.

**The Chairman:** I just wanted to advise the committee that they had written to me. There was never any question of inviting everyone to appear.

**Mrs. Bourgault:** I want to be sure that you consult the Committee before inviting groups to appear.

**The Chairman:** As chairman, Mrs. Bourgault, I shall not accept anything. I am available to the Committee to ensure that things run smoothly. I will consult the Committee. I am only telling you who wrote to me. This morning, the steering committee decided to invite some of the groups who wrote me to appear. I will give you the names later. The others do not fit the parameters which Mrs. Collins referred to in her motion. They have been asked to send us their briefs, which I will distribute to those who are interested in reading them.

**Mrs. Bourgault:** So they will not have to appear.

**The Chairman:** If other people ask to appear, I will advise the Committee and the Committee, in its wisdom, will decide whether they will be heard or not. I do not think that I can make it any clearer than that.

**Mrs. Bourgault:** Wonderful.

**Le président:** Qui d'autre a la parole? Monsieur Hawkes, je vous prie. C'est lui qui connaît le mieux le dossier et je vais donc l'écouter avec beaucoup d'attention.

**M. Hawkes:** Je vous remercie, monsieur le président. Je pense que j'en suis à mon sixième comité législatif.

**Une voix:** Donnez-lui un cigare.

**M. Hawkes:** Et cette expérience m'a permis de tirer certaines conclusions qui semblent se répéter. Je sais que mon nom figurait sur la liste, mais j'ai demandé vigoureusement à avoir la parole lorsque vous nous avez signalé dans quelle mesure vous entendiez ressolliciter l'avis du Comité pour décider d'une orientation pour nos travaux. Je voudrais vous

[Texte]

**The Chairman:** Yes, that is why we made a quorum of four.

**Mr. Hawkes:** I would hate to see us leave this room tying the hands of the chairperson to arrange situations with witnesses, and that is why I think it is very, very wise of us, when we do have a quorum, to pin down certain events that leave the chairman with some flexibility to activate that sequence of events. If we keep trying to have quorums, we are asking for trouble. We will need them at the clause-by-clause stage.

Out of the experience of dealing with that many legislative committees, I think the committees which have worked best did not skimp on witnesses but put witnesses into groups around issues. If you have session from 3.30 p.m. to 6 p.m., for instance, I am partial to the motion, which I gather the informal steering committee representative of all three parties is proposing, that we hear different kinds of witnesses—those representing women's groups, native groups, handicapped, visible minorities, employers, labour, human rights—rather than just thinking of Mr. Fairweather, and then the Minister plus officials is the kind of concept I have in mind.

The motion proposes eight kinds of groups. For instance, on the day you have the National Action Committee on the Status of Women, it may be a good idea to have at the witness table some other women's groups that might bring a slightly different perspective, and you bring it under the same rubric. Then the committee members can have a very thorough discussion about the concerns of that movement, related to what the bill says and what the implications are likely to be.

I think that is an enriching way to go about it because you do get deviations of experience that provide the richness. On Bill C-55, I think the grouping of the witnesses led to a willingness on the part of the Minister to make some amendments to the bill, because there was a certain force to the perspective and an adequate opportunity for the members to really dig into it and to really understand it. The other advantage of that is that the members who are present on that day are the ones who become the leaders on that issue when you move to clause-by-clause study, because they are the ones who have that depth of understanding.

So I am not partial to Mr. Manly's amendment simply because it does not fit the idea of making some solid decisions which will leave you free then to activate it. If we have a session on women's issues, the obvious lead group would be the National Action Committee on the Status of Women, but there may be some other groups which members want to see. If

[Traduction]

avertir, vous qui êtes notre président, que la principale variable en l'occurrence est le quorum.

**Le président:** En effet, c'est la raison pour laquelle nous avons prévu un quorum de quatre membres.

**M. Hawkes:** Je m'en voudrais beaucoup de quitter cette salle après avoir littéralement garotté le président pour qu'il s'organise avec les témoins et c'est la raison pour laquelle à mon avis il serait fort sage de notre part, puisque nous avons le quorum, d'arrêter tout ce qu'il est possible d'arrêter tout en laissant au président une certaine souplesse au niveau de l'exécution. Si nous devons essayer ultérieurement d'obtenir le quorum, nous risquons des problèmes. Quoi qu'il en soit, il nous faudra le quorum pour l'étude article par article.

Ayant l'expérience de nombreux comités législatifs, je dirais que les comités qui ont obtenu les meilleurs résultats ont été ceux qui, au lieu de compter leurs témoins avec parcimonie, les ont fait comparaître par groupe et par sujet. Ainsi, en supposant une réunion de 15h30 à 18 heures, et je fais montre ici d'un peu de subjectivité à l'endroit de la motion émanant de notre comité directeur officieux et qui propose d'entendre différentes catégories de témoins—les représentants des groupements féminins, des groupements autochtones, des handicapés, des minorités visibles, des employeurs, des syndicats et des tenants des droits de la personne—et pas simplement de M. Fairweather—plus le ministre et les gens du ministère, voilà donc la façon de procéder que j'avais dans l'idée.

La motion en question propose d'entendre huit catégories de témoins. Ainsi, lorsque nous entendrons les représentantes du Comité national d'action sur la situation de la femme, il serait peut-être utile d'entendre en même temps d'autres groupements féminins qui pourraient nous faire part d'une perspective un peu différente des choses et de les faire comparaître donc sous la même rubrique. À ce moment-là, les membres du Comité pourraient avoir une discussion très approfondie des problèmes qui intéressent ce mouvement en général dans le cadre du projet de loi et de ses répercussions possibles.

Voilà qui serait à mon avis une façon utile et enrichissante de procéder parce que ce sont précisément les variantes d'une même expérience qui sont source d'enrichissement. À propos du projet de loi C-55, ce regroupement des témoins affiliés à eu pour résultat que le ministre s'est en fin de compte montré disposé à apporter certains amendements au projet de loi en question étant donné la vigueur avec laquelle cette perspective nous avait été exposée et du fait également que les membres du Comité avaient vraiment eu le loisir d'approfondir les choses et de bien comprendre le dossier. L'autre avantage de cette façon de procéder est que les membres qui sont présents ce jour-là sont précisément ceux qui vont devenir les spécialistes du problème au moment de l'étude article par article, étant donné que ce sont eux qui auront ainsi le mieux compris les choses.

Je ne penche donc pas dans le sens de l'amendement de M. Manly pour la bonne raison qu'il ne correspond pas à cette notion, c'est-à-dire prendre des décisions bien arrêtées qui vous laissent néanmoins la souplesse nécessaire au niveau de l'exécution. Si nous avons une réunion consacrée au problème des femmes, il est évident que le premier groupe à entendre

[Text]

the clerk had the freedom to be in touch with those groups and bring them towards that, some would be able to come and some would not be able to come. But we should not necessarily decide that a particular group, the Young Women's Christian Association of Metropolitan Toronto, is not a good group. They may indeed be a good group. and with a little inquiry from the clerk about their willingness and exactly what their perspective is, you can sort it out and bring the best four or five witnesses for that day and for that issue.

I would think representation from each of the three parties, concurring in your decision on that, would be sufficient. The rest of the members would quite happily live with that.

**The Chairman:** But if there were to be opposition by one party or one person, I would have to come back. I do not like to vote, you know. It is an informal group. If they were to be totally in agreement, I think it makes sense.

• 1230

I like very much your kind suggestion to leave some freedom to the chairman. I do not reject it, but I do not want to have to be a judge as to everyone's pet group with them saying, Well, you decide. But this group is fabulous and will enlighten me personally. As soon as I open my flexibility, there will be no end to it. Thank you, though. I think you are getting into a very good proposal where consensus agreement by the same kind of informal group... well, if they were to be totally in agreement, you would be satisfied with that.

But, one, we have to draw up an agenda. Two, we have to submit a budget to the Board of Internal Economy. As it stands now, we have freedom within \$75,000. Already the budget is \$75,000, of which no more than \$10,000 has to be for witnesses. As soon as you go beyond that, I have to re-submit a full budget from Day One, including coffee and printing and all that, as you have done so well in other committees. And as I said, soon some chairman will have to be rather more patient in explaining to members of the committee as to every wish is expressed and which they are entitled to express, how much the dollar sign will be at the end. I do not think you will object to that; I think you will take your responsibilities and say, yes, I do not mind about the price; I think in all fairness I want to listen more and more and more. There is a price attached to all that.

[Translation]

serait le Comité national d'action sur la situation de la femme, mais il pourrait également y avoir d'autres groupes que les membres du Comité aimeraient entendre. Si le greffier a le loisir de prendre contact avec ces groupes dans l'éventualité d'une comparution, il est certain que certains se rendraient à notre invitation mais d'autres ne pourraient y accéder. Nous ne devrions pas pour autant décider que tel ou tel groupe, par exemple, la *Young Women's Christian Association* du Grand Toronto n'est pas un groupe à entendre. Il se pourrait fort bien que ce soit un bon groupe à entendre et, si le greffier a le loisir de le sonder un peu pour se faire une idée de sa perspective et de ses penchants, nous pourrions ainsi faire le tri et ne retenir que les quatre ou cinq meilleurs groupes à faire comparaître tel ou tel jour sur telle ou telle question.

Et je dirais à ce moment-là qu'il suffirait au représentant de chaque parti de donner son aval à votre décision. J'imagine que les autres membres s'en satisferaient.

**Le président:** Mais à supposer qu'un membre ou un parti s'oppose à ce choix, je devrais forcément réouvrir la question devant le Comité. Je n'aime pas les votes, vous le savez, d'autant plus qu'il s'agit d'un groupe à caractère officieux. Mais évidemment, si tout le monde est parfaitement d'accord, c'est effectivement une solution logique.

J'aime beaucoup votre idée de laisser une certaine liberté au président. Je ne la rejette pas, mais je ne tiens pas à devoir jouer les juges, à devoir départager les groupes favorisés de chaque parti, chacun me confiant le soin de décider, en me disant néanmoins vous savez, c'est vraiment un groupe extraordinaire et j'aurais beaucoup à apprendre de sa part. Dès lors que je ferais preuve de souplesse, nous n'en verrions pas la fin. Quoi qu'il en soit, je vous remercie. Nous en arrivons je crois ainsi à une excellente proposition permettant à un petit groupe non officiel de décider par consensus... évidemment, comme je le disais, si tout le monde est d'accord, personne n'y trouverait à redire.

Mais en premier lieu, nous devons organiser notre programme. En deuxième lieu, nous devons également soumettre un budget au Comité de la régie interne. Dans l'état actuel des choses, nous avons les coudées franches jusqu'à concurrence de 75,000\$. Nous avons déjà un budget de 75,000\$ dont un maximum de 10,000\$ peut aller aux témoins. Dès que nous dépassons ce chiffre, il faudra que je représente un budget complet depuis le début de nos travaux, un budget détaillé comportant jusqu'au café et aux frais d'impression, comme d'ailleurs vous l'avez vous-même si bien fait pour d'autres comités. Comme je le disais, les présidents doivent parfois être patients dès lors qu'il s'agit d'expliquer aux membres du Comité, qui ont tant de souhaits à faire valoir, comme ils en ont le droit d'ailleurs, combien tout cela coûtera en fin de compte. Je ne pense pas que vous y trouviez à redire car vous êtes prêts je pense à assumer vos responsabilités et à dire d'accord, le prix importe peu car, en toute justice, nous devons continuer à entendre des témoins et à en entendre encore. Mais tout cela coûte de l'argent.

Mrs. Finestone, followed by the Hon. Mr. Allmand.

Madame Finestone puis M. Allmand.



[Texte]

**Mrs. Finestone:** Mr. Chairman, I had a point of information but, if it is my turn, I will continue as well. First of all, I would appreciate if we had a copy of Mrs. Collins' proposition in front of us. It would make it much easier to discuss the content.

**The Chairman:** It is an easy one. I will read it.

**Mrs. Finestone:** Well, it may be easy, but there may be some wording which... anyway, I would have found that easier. But I would like to come back to the point of my intervention. In looking at the list, and I know that is only an indication of the groups which have manifest their interest—I think that I could get some support from Mrs. Collins in this respect—it is nevertheless very obvious that certain of the advisory councils pertaining to the status of women—the one that is the national council, chaired by Madam Gold and, certainly, as an example, the Newfoundland Status of Women—have a particular problem about which we have heard with respect to this bill. When you look at the list of aboriginal peoples, we do not see the Coalition of Native Women. Under the Handicapped and Disabled heading, we do not see the committee on the Disabled and the Handicapped, which is a standing committee now, I believe, of the House, and which I am sure would have something to say and is being currently chaired by Patrick Boyer.

I would suggest that it is very serious if we are going to put on a very constraining perspective, without recognizing that there are provincial organizations which have a major responsibility for promoting the concepts of this bill and presenting the particular problems that the regional diversity of Canada presents to us.

So, Mr. Chairman, I like the concept of Mrs. Collins' proposition. However, I think that Mr. Manly's amendment allows the committee the latitude that will be pretty obvious, I think, as we go along with respect to this bill. I certainly do not want to have to go through an *Equality Now* hearings process and hear 600 or 700 groups. That is not my wish or desire.

**The Chairman:** This is a legislative committee.

**Mrs. Finestone:** That is why I am saying to you, Mr. Chairman, that it is very important that, in looking at what kinds of groups one has to see, we recognize that there are some particular regional concerns which would have to be forthcoming and can be presented. I believe Madam Bourgault tried to bring this to your attention at the very outset, when she talked about the *Conseil du statut de la femme du Québec*.

**The Chairman:** We have already agreed to call them.

**Mrs. Finestone:** Fine. Well, that will be all the advisory councils who would wish to appear from the provincial advisory council structure.

**The Chairman:** Thank you. The Hon. Mr. Allmand, please.

[Traduction]

**Mme Finestone:** Monsieur le président, j'avais un renseignement à demander mais si vous me donnez la parole je vais poursuivre dans la même veine. Pour commencer, j'aimerais beaucoup que nous ayons le texte de la proposition de M<sup>me</sup> Collins car il nous serait plus facile ainsi d'en discuter la teneur.

**Le président:** Cela, c'est facile. Je vais vous la lire.

**Mme Finestone:** C'est peut-être facile, mais il y a peut-être des phrases qui... quoi qu'il en soit ce serait plus facile pour moi. Mais laissez-moi revenir à ce que je voulais dire. En regardant notre liste, et je sais qu'il ne s'agit que des groupes qui ont manifesté leur intérêt—je pense d'ailleurs avoir l'appui de M<sup>me</sup> Collins à ce sujet—il est parfaitement évident que certains des conseils consultatifs qui oeuvrent dans le domaine de la condition féminine—ce conseil national par exemple que préside M<sup>me</sup> Gold et aussi le conseil de Terre-Neuve—ont certaines difficultés très spécifiques dont nous avons d'ailleurs entendu parler à propos de ce projet de loi. Lorsque nous regardons la liste des groupes autochtones, nous n'y voyons pas la Coalition des femmes autochtones. Pour ce qui est des handicapés, nous ne voyons pas non plus le Comité des handicapés, qui est je crois un comité permanent de la Chambre et qui aurait certainement des choses à nous dire. Ce Comité est actuellement présidé par Patrick Boyer.

Ce serait donc très grave de notre part d'adopter cette perspective fort limitative sans admettre qu'il y a des organismes provinciaux ayant précisément pour premier mandat de promouvoir certains éléments de ce projet de loi et qui devraient venir nous faire part de problèmes spécifiques que pose la diversité régionale de notre pays.

Ainsi donc monsieur le président, j'aime beaucoup ce concept que propose M<sup>me</sup> Collins mais je pense que l'amendement de M. Manly donnerait au Comité cette latitude qui deviendra particulièrement manifeste, je crois, à mesure que nous poursuivrons notre étude du projet de loi. Il est évident aussi que je ne tiens pas à ce que le Comité copie ce qui a été fait dans le cas des audiences sur l'égalité et fasse comparaître 600 ou 700 groupes. Ce n'est pas cela du tout que je souhaite.

**Le président:** Nous sommes un Comité législatif.

**Mme Finestone:** C'est précisément pour cela qu'il est particulièrement important, monsieur le président, en étudiant la liste des groupes que nous devons entendre, que nous reconnaissons le fait qu'il y a des problèmes régionaux spécifiques qui devraient pouvoir nous être soumis. M<sup>me</sup> Bourgault a je crois essayé d'attirer votre attention sur la question tout au début lorsqu'elle nous a parlé du Conseil du statut de la femme du Québec.

**Le président:** Nous avons déjà accepté de l'entendre.

**Mme Finestone:** Parfait. À ce moment-là, ce sera le cas de tous les conseils consultatifs qui souhaiteront déposer devant nous et qui représentent la structure provinciale.

**Le président:** Je vous remercie. Monsieur Allmand, je vous prie.

[Text]

**Mr. Allmand:** This is on a point of order, Mr. Chairman. This morning, members of all parties met for over an hour in an attempt to save time here this morning in full committee, and we reached a consensus on several things.

• 1235

I think it would be very useful for the committee if you told the committee what the consensus was because I see that without knowing what we have agreed to everybody is raising all the same points we already reached a consensus on. Of course the committee may want to reject what the steering committee proposes, or they may want to amend it or they may want to adopt it, but without knowing what we have even discussed... We have discussed every one of these points already this morning, and I find we are not saving any time.

**The Chairman:** Okay. Thank you. I would have appreciated raising that before, but I will do it now. I said that the committee said that we should have representatives of women, aboriginal people, disabled people, visible minorities, employers, labour and others—and, among the others, the Human Rights Commission. So I will tell you exactly what your committee came up with among those who have already written.

On the women, your committee has retained the National Action Committee on the Status of Women. Do you all have that in front of you? That is what we have retained, and we have agreed that as far as that group is concerned we will call the groupe que vous avez mentionné, madame Bourgault.

**Mme Bourgault:** Lequel? Vous les appellerez?

**Le président:** Oui, oui. Quel était le groupe que vous avez mentionné?

**Mme Bourgault:** La *Saskatchewan Battered*...

**Le président:** Un instant, s'il vous plaît.

**Mme Bourgault:** Le *Saskatchewan Battered Women's Advocacy Group*...

**Le président:** Non, non! L'autre groupe que vous avez mentionné.

**Mme Bourgault:** Le Conseil du statut de la femme du Québec.

**Le président:** Bon. La proposition de madame a été considérée ce matin, mais ce groupe ne nous avait pas écrit.

I want you to understand that.

**Mrs. Bourgault:** Okay.

**The Chairman:** I will repeat again. Maybe it was a mistake on my part to keep you closely informed of what people have written to me. We have retained in that group the group mentioned by Mrs. Bourgault plus the National Action Committee. That was fully agreed by the committee.

Then on aboriginal people we have retained the Native Council of Canada and we have already agreed to put the Assembly of First Nations... That means we will call on them

[Translation]

**M. Allmand:** Un rappel au Règlement, monsieur le président. Ce matin, des représentants des trois partis se sont réunis pendant plus d'une heure afin précisément de faire gagner du temps au Comité plénier, et nous nous étions en l'occurrence mis d'accord sur plusieurs choses.

Je pense qu'il nous serait très utile que vous nous rappeliez ce sur quoi nous nous étions entendus parce que sinon, tous les membres du Comité vont remettre sur le tapis ce précisément dont nous avions discuté ce matin. Il est évident que le Comité pourrait ne pas être d'accord avec les propositions du comité directeur ou vouloir modifier certaines de ces résolutions, mais sans savoir ce dont nous avons discuté plus tôt... Tout ce dont il a été fait état jusqu'à présent a déjà été discuté ce matin et, en fin de compte, nous n'avons rien gagné du tout.

**Le président:** D'accord. Je vous remercie. J'aurais voulu en parler plus tôt, mais je vais le faire immédiatement. J'ai dit que le Comité avait jugé que nous devions entendre les représentants des femmes, des autochtones, des handicapés, des minorités visibles, des employeurs, des syndicats et d'autres encore, par exemple la Commission des droits de la personne. Je vais donc vous dire au juste ce que le Comité a établi pour ceux qui nous ont déjà écrit.

Pour ce qui est des femmes, le Comité a retenu le Comité national d'action sur la situation de la femme. Vous avez tout cela sous les yeux? Voilà ce que nous avons retenu, et nous nous sommes également mis d'accord pour convoquer the group that you mentioned, Mrs. Bourgault.

**Mrs. Bourgault:** Which one? You will call them?

**The Chairman:** Certainly. What was their name again?

**Mrs. Bourgault:** The *Saskatchewan Battered*...

**The Chairman:** Just a moment, please.

**Mrs. Bourgault:** The *Saskatchewan Battered Women's Advocacy Group*.

**The Chairman:** No. The other group.

**Mrs. Bourgault:** The *Conseil du statut de la femme du Québec*.

**The Chairman:** Right. Mrs. Bourgault's proposal has been considered this morning, but we had not received anything from that group.

Je voudrais que vous le compreniez bien.

**Mme Bourgault:** D'accord.

**Le président:** Je vais répéter. Peut-être ai-je eu tort de vous préciser qui nous avait écrit. Nous avons donc retenu, dans cette catégorie, le groupe mentionné par M<sup>me</sup> Bourgault plus le Comité national d'action. Cela, le Comité l'a accepté.

En ce qui concerne les autochtones, nous avons retenu le Conseil des autochtones du Canada et nous nous sommes déjà entendus pour entendre l'Assemblée des Premières nations...

## [Texte]

if they want to appear. They did not say yes or no. We do not know. But it was suggested and retained: the Assembly of First Nations. The Inuit—what is the last . . . ?

**Mr. Allmand:** Tapirisat.

**The Chairman:** The group just mentioned by Mr. Allmand.

So we had agreed on these three. We had the discussion, yes, on the native women, but we did not come to a conclusion. We had agreed as far as the aboriginal people are concerned. I repeat: the Native Council of Canada, the Assembly of First Nations and Inuit. That you have to expect. If you accept, we will immediately put that in our machinery. We will call them and find an agenda because we have to move.

On the disabled people, we had agreed to call the Advocacy Resource Centre for the Handicapped and we have had a discussion on COPOH without taking a decision. So far that is what your committee has decided.

On the visible minorities, we had agreed on the Canadian Ethnocultural Council. As a matter of fact, one of their representatives is here. We agreed also to check who is the Urban Alliance on Race Relations. We want to check further before we call on them or recommend to you to accept them.

If you go to employer—labour, *employeurs—travail*, we had already agreed to call the Canadian Labour Congress; we had already agreed to call the Canadian Bankers' Association, because they come under federal jurisdiction; and we had agreed to call the Federally Regulated Employers—Transportation and Communication. That is what your committee has already accepted. That is becoming quite an interesting group.

As far as the others were concerned, we had already not only agreed but called—and he will be standing by and he will come first and Miss MacDonald is aware of that. She does not mind because she understands that it is in her own best interests since it is her bill and if we do not move we will go nowhere. So we had already agreed, called, and if the committee so wishes—I am not imposing anything—then at 3.30 this Thursday we will have the Canadian Human Rights Commission. So that is what your committee so far is recommending. Let us have a decision at least on that because I do not like to lose quorum. If we lose quorum then we cannot make any decision.

Do you agree at least on these?

**Mrs. Collins:** Yes. I would move the motion.

## [Traduction]

Cela veut dire que nous allons leur demander de venir s'ils le souhaitent. Ils ne nous ont pas encore dit s'ils le voulaient. Nous n'en savons rien. Mais cela a été proposé et accepté: l'Assemblée des Premières nations. Les Inuits—comment s'appellent-ils?

**M. Allmand:** Tapirisat.

**Le président:** Le groupe qui vient d'être mentionné par M. Allmand.

Nous sommes d'accord donc sur ces trois-là. Nous avons effectivement discuté du cas des femmes autochtones mais nous n'en sommes pas arrivés à une conclusion. Pour ce qui est des autochtones, nous nous sommes mis d'accord pour entendre, et je le répète, le Conseil des autochtones du Canada, l'Assemblée des Premières nations et les Inuits. Il fallait s'y attendre. Si vous êtes d'accord, nous allons immédiatement mettre les choses en route pour cela. Nous allons les inviter et nous allons établir un programme parce que nous devons avancer.

Pour ce qui est des handicapés, nous avons accepté de convoquer le Centre de ressource et de défense pour les handicapés et nous avons également discuté du cas de la COPH sans pour autant décider. Voilà donc ce que le Comité a décidé jusqu'à présent.

En ce qui concerne les minorités visibles, nous étions d'accord pour entendre le Conseil ethnoculturel du Canada. En fait, un des représentants du Conseil est dans la salle. Nous avons également accepté de nous renseigner sur le groupe *Urban Alliance on Race Relations*. Nous tenons en effet à vérifier avant de l'inviter ou de vous recommander de l'entendre.

Pour ce qui est maintenant du groupe des employeurs et des syndicats, nous avons déjà accepté de convoquer le Congrès du travail du Canada ainsi que l'Association des banquiers canadiens parce que les banques relèvent de la juridiction fédérale et nous nous sommes également entendus pour entendre les employeurs sous réglementation fédérale dans les transports et les communications. Voilà ce que le Comité a déjà accepté et vous voyez que le groupe devient déjà fort intéressant.

Pour ce qui est des autres, nous avons non seulement accepté de l'entendre, nous l'avons déjà invité—il sera là et il passera en premier lieu. M<sup>lle</sup> MacDonald le sait. Elle n'y trouve rien à redire parce qu'elle sait où se trouve son intérêt étant donné qu'il s'agit de son projet de loi et que si nous n'avancions pas nous n'aboutirons nulle part. Nous nous sommes donc mis d'accord et nous avons invité, si le Comité le souhaite bien sûr car je ne veux rien imposer, la Commission canadienne des droits de la personne à comparaître jeudi à 15h30. Voilà donc ce que le Comité a recommandé. Il faudrait maintenant que nous prenions une décision pour corroborer ce choix parce que je ne tiens pas à perdre le quorum. Si nous perdons le quorum, nous ne pouvons rien décider.

Êtes-vous d'accord sur ces noms-là?

**Mme Collins:** D'accord et je propose la motion.



[Text]

**The Chairman:** So proposed. Oh, may I suspend my consent to the motion. There is already a motion on the floor. Can I suspend Mrs. Collins' motion as to the parameters, or do you want to dispose of the parameters?

**Mr. Allmand:** I think we should dispose of the parameters first because it will put us in a difficult position, if we do not have guidelines, in refusing certain groups.

**The Chairman:** Okay. Therefore I will read very slowly.

• 1240

Usually, Madam, the procedure is that people put forward—we do not have copies and all that . . . She has done what is expected. She has given me the motion that the committee hear the following witnesses during its study of Bill C-62. It is simple to remember.

1. The Minister of Employment and Immigration.
2. National organizations or associations representing each of the four target groups—the four target groups you have now.
3. Principal representatives of the employers and their unions which are under federal regulations.
4. The Canadian Human Rights Commission.
5. Amendment by Mr. Manly.
6. Other witnesses as the committee may determine.

So I repeat: Minister; national organizations representing the four target groups; employers and their unions—principal representatives; the Commissioner of the Canadian Human Rights Commission; the amendment by Mr. Manly; other witnesses as the committee may determine.

Mr. Hawkes.

Je m'excuse . . .

**Mme Landry:** J'attends depuis une demi-heure.

**Le président:** Vous avez bien raison. Madame Landry, s'il vous plaît.

**Mme Landry:** Merci, monsieur le président, de me donner la parole.

Pour faire suite à ce que l'honorable Warren Allmand a dit, et à votre remarque, si on laisse trop d'initiative au Comité, on risque de se retrouver avec plusieurs groupes. Vous avez mentionné le mot préféré de certains membres du Parlement. Je pense qu'il n'y aura pas de fin à l'audition de témoins. Alors, j'approuve la position de M<sup>me</sup> Collins qui rejoint tous les groupes concernés par ce projet de loi.

Voilà où je voulais en venir. Qu'on prenne une décision. Vous vous êtes réunis ce matin. Vous étiez arrivés à une entente entre les trois partis. Je pense que nous sommes prêts à prendre le vote sur la motion de M<sup>me</sup> Collins.

Merci, monsieur le président.

[Translation]

**Le président:** La motion a été proposée. Excusez-moi, pourrions-nous y surseoir étant donné que nous sommes déjà saisis d'une motion antérieure. Pourrais-je surseoir à la motion de M<sup>me</sup> Collins qui porte sur les paramètres ou voulez-vous régler cela d'abord?

**M. Allmand:** Je pense que nous devrions commencer par régler la question des paramètres parce que si nous n'avons pas de directive précise, nous serions mal placés pour refuser certains groupes.

**Le président:** Parfait. Je vais donc vous lire le texte de la motion et je vais le faire très lentement.

En général, madame, la procédure veut que les députés nous donnent—nous n'avons pas de copies . . . Elle a fait ce que l'on fait normalement. Elle m'a remis la motion que le comité entend les témoins suivants pendant son étude du projet de loi C-62. C'est facile à retenir.

1. La ministre de l'Emploi et de l'Immigration.
2. Associations ou organismes nationaux représentant chacun des quatre groupes cibles—les quatre groupes cibles qui ont déjà été désignés.
3. Les représentants principaux des employeurs et des syndicats qui sont régis par les règlements fédéraux.
4. La Commission canadienne des droits de la personne.
5. L'amendement de M. Manly.
6. D'autres témoins que le comité pourra choisir.

Je répète: La ministre; les organismes nationaux représentant les quatre groupes cibles; les employeurs et les syndicats—représentants principaux; le président de la Commission canadienne des droits de la personne; l'amendement de M. Manly; d'autres témoins, si le comité en décide.

Monsieur Hawkes.

Excuse me . . .

**Mrs. Landry:** I have been waiting for half an hour.

**The Chairman:** You are quite right. Mrs. Landry, if you please.

**Mrs. Landry:** Thank you, Mr. Chairman, for giving me the floor.

As the hon. Warren Allmand was saying, and you, sir, if we give committees too much leeway, we run the risk of having many groups. You have mentioned the favourite word of some Members of Parliament. I am afraid we may be hearing witnesses forever. And so, I approve Mrs. Collins' position, which is to include the groups affected by this bill.

That is what I wanted to say. We have got to arrive at a decision. You met this morning. The three parties had come to an agreement. I think we are ready to call the question on Mrs. Collins' motion.

Thank you, Mr. Chairman.



[Texte]

**Le président:** Et sur l'amendement. Il y aura d'abord un vote sur l'amendement.

**Mme Landry:** D'accord.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** I am in basic agreement. The one part of the motion which deals with federally regulated businesses is, I assume, the reason why you have taken out, for instance, the Canadian Manufacturers' Association. Perhaps we could have a slight wording change there. There are at least two groups that will be significantly affected because they supply goods and services to the government. The Canadian Manufacturers' Association is one. The Canadian Construction Association is another labour group that could be significantly affected. It is national. I like the national perspective. But if we could add some words like 'or employer and labour groups that are significantly affected by this legislation', it opens the door a little bit to some groups we should get.

**The Chairman:** You will have to make an amendment to 3, therefore.

**Mrs. Finestone:** I want to make another amendment, Mr. Chairman. May I?

**The Chairman:** Yes.

**Mrs. Finestone:** I recall the Minister specifically discussing the fact that this is a contract compliance bill for companies wishing to do business with the federal government who have 100 or more employees and have asked for contracts of \$200,000 or more. I beg your pardon, it is right in the bill. The government fact sheet I have in front of me, Mr. Chairman, says:

Firms with 100 or more employees that submit tenders for goods and service contracts worth more than \$200,000 will sign a certificate of compliance which constitutes a commitment to implement employment equity on the basis of the established criteria.

This comes from the Minister's office. The thing that would concern me, therefore, Mr. Chairman, in the accepting of the proposal by Mrs. Collins without the amendment that has just been presently suggested, is we are in a position of not hearing those employers who will be impacted by this bill through contract compliance. I think that would be grossly unfair to the major employers, of which there are very few. I think there are some—very few, anyway.

I would suggest that those who wish to be heard ought to be allowed the opportunity to be so heard so there is not a sense that we are imposing without consulting and hearing. I would be very cautious about large employers of over 100 employers who are looking for government contracts of \$200,000 or more.

[Traduction]

**The Chairman:** And on the amendment. We will have a vote on the amendment first of all.

**Mrs. Landry:** Very well.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Je suis, somme toute, d'accord. Je suppose que vous avez enlevé l'Association des manufacturiers canadiens de la liste à cause de la première partie de la motion qui porte sur les sociétés régies par les règlements fédéraux. Peut-être pourrions-nous apporter une légère modification au libellé. Il y a au moins deux groupes qui seront affectés parce qu'ils fournissent des biens et services au gouvernement. L'Association des manufacturiers canadiens en est une. L'Association canadienne de la construction est un autre groupe qui pourrait être sérieusement affecté. Il s'agit d'un organisme national. J'aime la perspective nationale. Mais si nous pouvions ajouter quelques mots, comme «employeurs et associations syndicales qui sont sérieusement touchées par cette loi», cela nous permettrait de convoquer d'autres groupes que nous devrions entendre.

**Le président:** Vous allez devoir modifier l'article 3, alors.

**Mme Finestone:** Je désire proposer un autre amendement, monsieur le président. Puis-je le proposer?

**Le président:** Allez-y.

**Mme Finestone:** Je me souviens d'avoir entendu la ministre dire expressément qu'il s'agissait d'un projet de loi visant à faire respecter certaines conditions par les sociétés qui désirent faire affaire avec le gouvernement fédéral, qui ont cent employés ou plus, et qui tentent d'obtenir des contrats de 200,000\$ ou plus. Excusez-moi, mais c'est dans le projet de loi lui-même. Cette feuille de renseignements du gouvernement que j'ai devant moi, monsieur le président, déclare que:

Les sociétés de cent ou plus employés qui soumissionnent des contrats de biens ou de services d'une valeur de plus de 200,000\$ signeront une entente par laquelle ils s'engageront à mettre en vigueur les pratiques d'équité en matière d'emploi selon les critères établis.

Ce document vient du bureau de la ministre. Ce qui m'inquiète, donc, monsieur le président, c'est que si nous acceptons la proposition de M<sup>me</sup> Collins sans l'amendement qu'on vient tout juste de nous proposer, nous n'entendrons pas les employeurs qui seront affectés par ce projet de loi par le biais de l'engagement dont je viens de vous parler. Je pense que cela serait très injuste à l'endroit des gros employeurs, qui sont peu nombreux. Je pense qu'il y en a quelques-uns... mais très peu.

Nous devrions donner à ceux qui le désirent l'occasion de se faire entendre, sinon on nous accusera d'imposer des mesures sans consultation et sans audiences. Je pense que nous devons être très prudents avec les gros employeurs, ceux qui ont plus de cent employés, et qui cherchent à obtenir des contrats gouvernementaux de 200,000\$ ou plus.

[Text]

• 1245

**Mme Landry:** Madame Finestone, vous faites allusion aux contrats du gouvernement, et cela n'est pas compris dans le projet de loi. Cela fait partie des recommandations du rapport Abella, mais ce n'est pas dans le projet de loi. La définition d'"employeur" qu'on retrouve dans le projet de loi est celle-ci:

«employeur»: Quiconque emploie au moins cent salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise fédérale au sens de l'article 2 du Code canadien du travail . . .

On ne parle aucunement des contrats du gouvernement.

Je pense que vous faites erreur. On ne parle pas, dans le projet de loi même, des compagnies qui veulent obtenir des contrats du gouvernement.

**Mme Finestone:** Ce n'est pas dans le projet de loi, mais cela va se retrouver dans les règlements d'après ce qu'on m'a dit.

**Mme Landry:** Oui, dans les règlements, mais ce n'est pas dans le projet de loi.

**Le président:** Ce sont des choses qu'on pourra éclaircir lorsque le ministre comparaitra.

To proceed with celerity, I would therefore now think it is time to vote on, first, Mr. Manly's amendment.

Motion negatived

**The Chairman:** As I see it, the motion is now Madam Collins' proposal. Are there any amendments to that?

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, I would like to move that after the word "regulated" the following words be inserted:

. . . and/or significantly affected . . .

Amendment agreed to

Motion as amended agreed to

**The Chairman:** So those will be the parameters of what we should receive.

• 1250

Now, I would like you to accept the following so that your clerk and staff can start working now to make an agenda for you. Do you approve that, until we come back, if necessary, the following should be contacted right now: the National Action Committee on the Status of Women, plus the Quebec one that was mentioned by Madam Bourgault,

le Conseil du statut de la femme du Québec?

Madame Landry, s'il vous plaît.

**Mme Landry:** Madame Bourgault, avez-vous bien dit le Conseil consultatif canadien du statut de la femme?

**Mme Bourgault:** Le Conseil du statut de la femme du Québec.

**Mme Landry:** Je pense que cet organisme n'entre pas dans les paramètres qu'on vient de poser. Je pensais que vous faisiez

[Translation]

**Mrs. Landry:** Mrs. Finestone, you are mentioning government contracts, which are not included in the bill. Government contracts are mentioned in the Abella Report recommendations, but not in the bill. The definition of an "employer" given by the bill is the following:

"employer" means any person who employs 100 or more employees on or in connection with a federal work, undertaking or business as defined in section 2 of the Canada Labour Code . . .

No mention is made of government contracts.

I believe you are mistaken. The bill itself makes no mention of companies seeking to obtain government contracts.

**Mrs. Finestone:** It is not in the bill, but it will be in the regulations, according to what I was told.

**Mrs. Landry:** Yes, in the regulations, but not in the bill.

**The Chairman:** The Minister will be able to shed light on these matters when she appears.

Afin de procéder promptement, je pense que nous devrions maintenant voter l'amendement de M. Manly.

L'amendement est rejeté

**Le président:** Nous en sommes maintenant à la proposition de M<sup>me</sup> Collins. Quelqu'un désire-t-il y proposer des amendements?

**M. Hawkes:** Monsieur le président, j'aimerais proposer qu'après les mots «régis par les règlements», on ajoute les mots suivants:

. . . ou sérieusement touchés . . .

L'amendement est adopté

La motion tel qu'amendée est adoptée

**Le président:** Voilà donc les critères qui nous permettront de déterminer quel témoin nous devrions entendre.

Maintenant, j'aimerais vous demander d'accepter ce qui va suivre pour que votre greffier et votre personnel puissent dès maintenant commencer à préparer un échéancier des travaux. Êtes-vous d'accord que, jusqu'à ce que nous revenions, si nécessaire, l'on communique dans l'immédiat avec les groupes suivants: le Comité national d'action sur le statut de la femme, et le groupe du Québec dont a fait mention M<sup>me</sup> Bourgault, the Quebec Council on the Status of Women.

Mrs. Landry, please.

**Mrs. Landry:** Mrs. Bourgault, was the group you mentioned the Canadian Advisory Council on the Status of Women?

**Mrs. Bourgault:** It was the Quebec Council on the Status of Women.

**Mrs. Landry:** I believe the parameters we have just defined would not allow us to hear that organization. I thought you

[Texte]

allusion tout à l'heure à la Fédération des femmes du Québec, qui est considérée comme un mouvement national.

**Le président:** Je pense que c'est ce groupe que vous voulez qu'on invite.

So we have no motion on that. We have *La Fédération des femmes du Québec* plus the National Action Committee on the Status of Women.

May I go step by step so we will make progress in case I lose quorum? On the women, you agree at least on these two, without debate. Thank you.

**An hon. member:** ... Canadian Advisory Council, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** Is it understood that there will be a two-and-a-half hour meeting devoted ...

**The Chairman:** We will come to that afterwards.

**Mr. Hawkes:** But with all these witnesses at the same time. That is my sense, that we should have two or three groups representing different perspectives.

**An hon. member:** I like that. I agree.

**Mr. Hawkes:** We should have them at the same time on the same issue.

**The Chairman:** Yes. Thank you.

**Mr. Hawkes:** I am comfortable with this selection if that principle is understood.

**The Chairman:** On the same issue, Mr. Allmand and Mr. Manly. I see some difficulty on that.

**Mr. Allmand:** We discussed that this morning, and we felt that in some cases that would be possible. Perhaps with the two women's groups it would be possible, but we felt there would be other cases where it would not be. For example, if you take the Federally Regulated Employers—Transportation and Communication, I cannot see how we can deal with anybody else but them on one afternoon. They represent airlines, telephones, railroads. You have your two hours full right there, I think, if you have representatives of that group.

This morning, I thought the consensus was that, where possible, we would do what you suggest but we would not make it an absolute binding rule. It may be possible in several cases, but not always. If you have the Canadian Labour Congress there, I think that would fill a whole period, but with some groups it would be quite all right.

**Le président:** Madame Bourgault.

**Mme Bourgault:** Monsieur le président, je n'ai peut-être pas autant d'expérience que mon collègue, mais je trouve que cette formule fonctionne très bien dans d'autres comités.

J'accepte les remarques de M. Allmand, mais je trouve qu'il serait intéressant d'entendre les femmes, les autochtones et les

[Traduction]

mentionned la *Fédération des femmes du Québec*, earlier, and that is considered a national movement.

**The Chairman:** I think it is that group you wanted us to invite.

Nous n'avons donc pas besoin de motion là-dessus. Nous aurons la Fédération des femmes du Québec, et le Comité d'action nationale sur le statut de la femme.

Puis-je procéder étape par étape afin de régler certaines choses, au cas où nous perdriions le quorum? Il y a donc unanimité quant à l'audition de ces deux groupes de femmes, du moins. Je vous remercie.

**Une voix:** ... le Conseil consultatif canadien, monsieur le président.

**Le président:** Monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

**M. Hawkes:** Nous sommes convenus qu'il y aura une réunion de deux heures et demie qui sera consacrée ...

**Le président:** Nous allons y arriver un peu plus tard.

**M. Hawkes:** Mais nous devrions inviter tous ces témoins en même temps. Je suis d'avis que nous devrions inviter deux ou trois groupes qui représenteraient des perspectives différentes.

**Une voix:** Cette proposition me plaît. Je suis d'accord.

**M. Hawkes:** Nous devrions les inviter le même jour à se prononcer sur le même sujet.

**Le président:** Oui. Je vous remercie.

**M. Hawkes:** Je veux bien accepter les témoins que vous avez retenus, si nous convenons de ce principe.

**Le président:** Sur le même sujet, monsieur Allmand et monsieur Manly. Il me semble que cela pose certains problèmes.

**M. Allmand:** Nous en avons discuté ce matin, et il nous a semblé que dans certains cas ce serait possible. Ce serait peut-être le cas pour les deux groupes de femmes, mais nous étions d'avis que dans d'autres cas ce serait impossible. Si vous invitez, par exemple, les employeurs régis par les règlements fédéraux ... dans le domaine des transports et des communications, je ne vois pas comment nous pourrions entendre d'autres témoins le même après-midi. Ils représentent des compagnies aériennes, des compagnies de téléphone, des sociétés de chemins de fer. Je pense que l'audition des représentants de ce groupe occuperait facilement vos deux heures de réunion.

Je pensais que nous nous étions mis d'accord ce matin pour faire ce que vous proposez quand ce sera possible, sans en faire une règle absolue. Ce sera peut-être possible dans plusieurs cas, mais pas dans tous les cas. Si vous invitez le Congrès du travail du Canada, cela prendra toute une séance, mais avec certains autres groupes, il n'y aura pas de difficulté.

**The Chairman:** Mrs. Bourgault.

**Mrs. Bourgault:** Mr. Chairman, I may not have as much experience as my colleague, but I have found that this format functions quite well in other committees.

I accept Mr. Allmand's remarks, but I think it would be interesting to hear women, native groups, and disabled persons



[Text]

personnes handicapées le même jour. C'est ce qu'on a fait lors de l'étude du projet de loi C-49 sur la prostitution et cela a donné aux membres du Comité une vision plus intéressante. On comprenait mieux les différences entre un groupe et un autre. Cela nous aiderait à mieux fonctionner. On pose une question et les trois témoins répondent l'un à la suite de l'autre. On évite ainsi de perdre du temps.

**The Chairman:** I do not like to comment, but I could imagine the Chair being in difficulty when you come to the aboriginal people. Of course it is much better, but if you have to ask me to invite at the same time the Native Council of Canada, the Assembly of First Nations, the Inuits—and most likely some would be added—it would be difficult at the same meeting.

Madam Mary Collins, please.

**Mrs. Collins:** I think, as Mr. Allmand said, we agree with the principle of trying to group as much as possible. I think it is best for the committee. But I would like to leave that up to the Chair's discretion and the clerk to do that, knowing that is the committee's wish but not totally binding you to it, because it would delay our work if we had to wait to get all the group together.

**The Chairman:** Would that be agreeable? It is very sensible.

Mr. Manly, please.

**Mr. Manly:** I would like to issue a caution here. We have already established very minimal parameters for the groups we are going to hear, and now we are discussing a proposal that would stack these groups one on top of another. I think we are dealing with a very basic and important principle . . .

• 1255

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Manly:** —in Canadian legislation, one that deserves a fair hearing for these groups. If we are simply going to jam them all together, I do not think they are going to get a fair hearing. I do not think members who take the trouble to attend the meetings are going to have a fair opportunity to question the witnesses, and I do not think we are going to be able to do the kind of job we need to do to hear what the witnesses really have to say if we go the route that is suggested, where we stack witnesses one on top of another in the same hearing. So I think that principle should be applied with a great deal of caution in trying to accommodate the interests of time. Time is important, but hearing the witnesses is more important.

**The Chairman:** I think Mr. Hawkes has made a good comment on that, by saying leave some freedom; because if I act improperly, you will be the first one to call me back to order.

**Mr. Allmand:** I would just like to emphasize the points Jim made, and Mary Collins as well. If you just take those native

[Translation]

on the same day. That is what we did when we studied Bill C-49 on prostitution and hearing different witnesses on the same day gave members of the committee a more interesting perspective. We had a better understanding of the different opinions expressed by the groups. I think the format proposed would make the committee more efficient. We can put one question to the witnesses and the three of them answer one after the other. We can save time that way.

**Le président:** Je n'aime pas avoir à me prononcer, mais il se peut que la présidence éprouve certaines difficultés quand nous entendrons les groupes autochtones. La formule que vous proposez est la meilleure, bien sûr, mais si vous me demandez d'inviter à la même réunion le Conseil des autochtones du Canada, l'Assemblée des Premières Nations, les Inuits . . . et d'autres groupes viendront sans doute s'ajouter à la liste . . . la réunion pourrait être houleuse.

Madame Mary Collins, s'il vous plaît.

**Mme Collins:** Comme M. Allmand l'a dit, je pense que nous souscrivons au principe d'essayer de regrouper les témoins dans la mesure du possible. Je pense que cela vaut mieux pour le Comité. Mais j'aimerais que la présidence exerce sa discrétion en la matière, et que le greffier s'en occupe, il est entendu que c'est là le désir du Comité, mais aussi que ce n'est pas une règle absolue, car nos travaux seraient retardés d'autant si nous devons attendre de pouvoir réunir tous les groupes.

**Le président:** Cette proposition convient-elle aux députés? Elle est empreinte de bon sens.

Monsieur Manly, s'il vous plaît.

**M. Manly:** J'aimerais exprimer une réserve. Nous avons déjà fixé des critères de base peu restrictifs quant au choix des groupes que nous allons entendre, et nous nous proposons maintenant d'en inviter plusieurs en même temps. Je pense que cela relève d'un principe fondamental fort important . . .

**Le président:** Oui.

**M. Manly:** . . . dans la législation canadienne, un principe selon lequel ces groupes doivent être entendus d'une façon honnête. S'ils sont trop groupés, ils ne pourront pas être entendus d'une façon équitable. Les membres assidus aux séances n'auront pas non plus suffisamment de marge de manœuvre pour interroger les témoins. Je crains que nous ne puissions pas faire notre travail adéquatement avec les témoins si nous acceptons la présente suggestion, qui vise à entasser les témoins les uns sur les autres au cours des mêmes audiences. J'incite donc le Comité à faire preuve d'une grande prudence dans son désir de respecter les délais. C'est un élément important, mais l'audition des témoins est encore plus importante.

**Le président:** Je pense que l'idée de M. Hawkes, qui consiste à m'accorder une certaine marge de manœuvre, est excellente. Si je m'écarte du droit chemin, je suis sûr que vous me rappellerez à l'ordre.

**M. Allmand:** Je voudrais revenir sur ce que disait Jim, ainsi que Mary Collins. Prenez les groupes d'autochtones. Le

[Texte]

groups, the Native Council of Canada... a much greater percentage of their members being status and Métis are in cities, whereas the Assembly of First Nations represents people on reserves, and they are in distant, more remote areas. The Inuit, of course, are all above the tree line, in three provinces: in Labrador, in Quebec, and in the Northwest Territories. So be careful. If we can do it and it is fair to all concerned, that is good. But you have to be very careful there, because we will try to do too much in an hour and a half or two hours and not get it done.

**The Chairman:** I think that is a good consensus. Members are reasonable. They do not want the women in the morning at an hour-and-a-half meeting: say your say and forever keep silent.

**Mr. Hawkes:** Just one suggestion. The committee meeting times are 11 a.m. and 3.30 p.m.. If you have a few more groups, the 3.30 p.m. time is the best time, because it can go until 6 p.m., or a little longer.

**The Chairman:** Yes, that is what we decided this morning.

**Mr. Hawkes:** I think you will find, if members have not had that experience, you quite often get more richness by having slightly different perspectives. It makes everybody testify better, and it certainly helps members get the nuances clearer. So it is not always a question of jamming up; it is a question of assisting clarity as well.

**The Chairman:** That is the spirit I will have in mind when I will try to decide to the best of your satisfaction.

**Mrs. Finestone:** Mr. Chairman, I would just like to go back to the women's groups for a moment. I would like strongly to recommend that we include the Advisory Council on the Status of Women, which is the federal body; and secondly the CCLOW, the Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, who did some of the pilot study work for the Minister in setting up programs. I think we would miss an opportunity if we do not hear from the ones who did the pilot study.

**The Chairman:** Could we agree to at least the three and keep suspended the fourth one, put by Madam Finestone? The three would be the Status of Women, the National Action Committee, and *La Fédération des femmes du Québec*.

Aboriginal peoples: you agree with me and with your representatives it will be the Native Council of Canada, the Assembly of First Nations, and the Inuit as a start. Do you agree to that? Good.

For the disabled persons, Advocacy Resource Centre for the Handicapped. Do you agree to that?

**Mrs. Collins:** It is the Coalition of Employment Equity.

**The Chairman:** It is already a coalition, if you read... yes, there are 20, 25 people in this. We agree to that one to start with? That does not mean it is exclusive for others.

Visible minorities.

[Traduction]

Conseil national des autochtones du Canada, par exemple, a un plus fort pourcentage de ses membres, Indiens de plein droit et Métis, dans les villes, alors que l'Assemblée des premières nations représente les Indiens des réserves, ils sont plus éloignés des centres. Quant aux Inuit, ils sont répartis au-delà de la ligne d'arborescence dans trois provinces, au Labrador, au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest. Il faut faire très attention. Si nous voulons être juste à l'égard de tout le monde, très bien. Nous devons cependant éviter d'essayer de trop en faire en une heure et demie, deux heures.

**Le président:** Il y a un consensus. Les membres du Comité sont raisonnables. Ils ne veulent pas inviter les femmes à une réunion d'une heure et demie en matinée et les bâillonner.

**M. Hawkes:** J'aurais encore une suggestion à faire, si vous le permettez. Les heures de séance du Comité sont 11 heures et 15h30. S'il y a plusieurs groupes qui doivent témoigner ensemble, 15h30 seraient préférables, parce que les séances pourraient durer jusqu'à 18 heures et même au-delà.

**Le président:** C'est ce que nous avons décidé ce matin.

**M. Hawkes:** Je ne sais pas si les membres de ce Comité ont fait l'expérience, mais il est parfois utile d'avoir différents points de vue en même temps. Les témoins sont sur leurs gardes, et les membres du Comité sont mieux en mesure d'apprécier les nuances. Il ne s'agit pas d'entasser les témoins, mais d'essayer d'avoir une idée claire de la situation.

**Le président:** C'est dans cet esprit-là que j'essaierai de prendre mes décisions. J'espère que vous en serez satisfaits.

**Mme Finestone:** Je reviens brièvement aux groupes de femmes. Je recommanderais fortement l'inclusion du Conseil consultatif de la situation de la femme, qui est un organisme fédéral, de même que du CCLOW, le *Canadian Congress for Learning Opportunities for Women*, qui a fait une partie du travail préliminaire en vue de l'établissement de programmes pour le ministre. Nous aurions certainement avantage à entendre ceux qui ont effectué l'étude pilote.

**Le président:** Pourrions-nous nous entendre au moins sur les trois premiers groupes qui ont été mentionnés, et réserver notre décision pour ce qui est du quatrième proposé par Mme Finestone? Les trois premiers seraient le Conseil consultatif de la situation de la femme, le Comité d'action nationale et la Fédération des femmes du Québec.

En ce qui concerne les autochtones, vous êtes d'accord avec moi et avec vos représentants pour que ce soit le Conseil national des autochtones du Canada, l'Assemblée des premières nations et les Inuit. D'accord?

Pour les personnes handicapées, ce serait l'*Advocacy Resource Centre for the Handicapped*. D'accord?

**Mme Collins:** C'est la Coalition pour l'équité dans l'emploi.

**Le président:** C'est une Coalition, il y a 20 ou 25 personnes incluses. Nous commencerons avec ces groupes? Nous ne serons évidemment pas limités à ceux-là.

Les minorités visibles.

[Text]

**Mrs. Finestone:** Mr. Chairman, before you go on there, we have now a standing committee on the handicapped. Is that not what Patrick Boyer is chairing?

**Mrs. Collins:** No, it is a task force.

**Mrs. Finestone:** There is a committee on the handicapped, and it would seem to me we would not be fulfilling our mandate if we do not hear them. It is a government committee.

**Mrs. Landry:** Yes, I know there is a handicapped committee.

**Mrs. Finestone:** And you do not want to hear them?

• 1300

**The Chairman:** I want a series. I want to be able to start making an agenda. Let us say that by no later than the end of next week all of you will really reflect and say, Well, as soon as I can get one more... for instance when the Hon. Flora MacDonald will come, I am sure there will be a quorum. So we might agree at that time to include some more whom you may think of between now and next week. How about that? I mean, including those you want to conduct research on. Would that be agreeable to you all? Thank you. I still have COPOH with a question mark. Who wants COPOH out or in?

**Mrs. Collins:** I think it should be in.

**The Chairman:** An explanation of what COPOH signifies is...

**Mrs. Collins:** A Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped.

**The Chairman:** Good. COPOH will be included. On visible minorities, we agree so far. We have Canadian Ethnocultural Council, which makes the most sense at the moment in front of our eyes. Agreed? Thank you.

**Mr. Allmand:** It does not say here the committee will give us a report on the Urban Alliance on Race Relations.

**The Chairman:** Yes. We shall check regarding the Urban Alliance on Race Relations (Coalition on Visible Minorities), because I put my note here to check.

**Mr. Manly:**

**Mr. Manly:** Yes, and we will also be considering the suggestion that Mr. Heap made about the group Intercede.

**The Chairman:** Yes, the clerk has that written.

**Mr. Hawkes:** Is Intercede the group to do with domestics?

**Mrs. Collins:** Yes.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, the bill... that is provincial legislation. It is not a service that is provided to the government. The group may indeed be interesting, but I am wondering what the logic would be of their concerns relative to this piece of legislation. That was my thought. I am sorry I did not have the time to raise it when Mr. Heap was here.

[Translation]

**Mme Finestone:** Auparavant, monsieur le président, n'avons-nous pas maintenant un Comité permanent sur les handicapés présidé par Patrick Boyer?

**Mme Collins:** C'est un groupe de travail.

**Mme Finestone:** Il y a quand même un Comité sur les handicapés. Il me semble que nous ne ferions pas notre travail convenablement si nous ne l'entendions pas. C'est un Comité du gouvernement.

**Mme Landry:** Je sais qu'il y a un Comité sur les handicapés.

**Mme Finestone:** Vous ne voulez pas l'entendre?

**Le président:** Je veux les groupes. Je vais commencer à préparer un programme. Vous pouvez y réfléchir d'ici la fin de la semaine prochaine, si vous voulez faire des adjonctions. Par exemple, lorsque l'honorable Flora MacDonald, comparaitra, je suis sûr qu'il y aura quorum. Il sera alors possible d'inclure d'autres groupes au besoin. Vous avez d'ici la fin de la semaine prochaine pour y penser. Vous êtes d'accord? Je veux dire que vous pouvez pousser votre recherche. Vous êtes d'accord? Merci. Il y a encore un point d'interrogation à côté de la C.O.P.H. Qui a proposé son inclusion?

**Mme Collins:** Je pense qu'ils devraient être entendus.

**Le président:** Le sigle C.O.P.H. signifie...

**Mme Collins:** La Coalition des organismes provinciaux des handicapés.

**Le président:** La C.O.P.H. sera donc incluse. Pour ce qui est des minorités visibles, nous sommes d'accord jusqu'à présent. Il y a le *Canadian Ethnocultural Council*, qui est le plus logique. D'accord? Merci. Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Il n'est pas indiqué que le Comité devra prendre une décision sur cette *Urban Alliance on Race Relations*.

**Le président:** Nous vérifierons pour ce qui est de l'*Urban Alliance on Race Relations* (La Coalition sur les minorités visibles). J'ai mis une note à côté.

Monsieur Manly.

**M. Manly:** Nous verrons aussi pour ce qui est du groupe Intercede, proposé par M. Heap.

**Le président:** Le greffier a noté.

**M. Hawkes:** C'est le groupe qui a à voir avec les domestiques?

**Mme Collins:** Oui.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, c'est quelque chose qui relève de la compétence provinciale. Il n'y a pas de service fourni au gouvernement. C'est peut-être un groupe intéressant, mais je ne vois pas ce qu'il a à voir avec la présente mesure législative. Je regrette, mais je n'ai pas eu le temps de faire valoir mon argument lorsque M. Heap était là.



[*Texte*]

**The Chairman:** We will not take a decision today—so Mr. Manly, please proceed.

**Mr. Manly:** Very briefly I would like to explain to my colleague what the relevance of a group like this is. We are talking about employment equity, women. In particular, women who are members of visible minorities have a great deal of difficulty getting employment with some of the groups that we are talking about, and which have contracts with the government. So they are forced into a situation where they serve as domestics and get completely inadequate wages and unsatisfactory conditions. I think we should hear them so as to learn of the kinds of conditions which the present absence of legislation leaves them to work under. That is why I think this is a relevant group and why we should hear them.

**Mr. Hawkes:** I have no objection to calling them, but I can see the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration calling them, but the difficulty I have is that my understanding of this bill is that it would have absolutely no effect on the concerns of that group.

**Mr. Manly:** That is precisely why we should hear them.

**Mrs. Collins:** Well now, wait a moment though.

**The Chairman:** Softly, softly! We are coming to the end. I need a quorum. Mrs. Mary Collins, please.

**Mrs. Collins:** Just as we have with other groups, could we hold off on that one until perhaps we can all get more information about them next week?

**The Chairman:** Yes, that is why I said no decision on that one. It is not eliminated. For a vigorous exchange, we have employer, labour employee, employer *travail*. We agreed to the Canadian Labour Congress; we agreed to the Canadian Bankers' Association, because it is federally regulated; we agreed to the Federally Regulated Employers—Transportation and Communication. You agreed for these three. And there is the amendment, of course, of our friend and gentleman member, who said "and/or significantly affected". You will have to come forward with the names on that significantly . . .

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, may I make the suggestion of the Canadian Manufacturers' Association . . .

**The Chairman:** To start with, fine.

**Mr. Hawkes:** —and of the Canadian Construction Association on the labour side.

**The Chairman:** Mrs. Mary Collins on this, please.

**Mrs. Collins:** I would have to disagree with my colleague. Perhaps the best way of dealing with it is to suggest that, again, it be put in abeyance until next week; until we have all had a chance to look at why those groups should be called. On the face of it, I could not agree with it at this point.

**The Chairman:** Would you mind suspending it? It is not finalization; we will just suspend. Hon. Mr. Allmand, followed by Mr. Manly.

[*Traduction*]

**Le président:** Nous n'avons pas à prendre une décision aujourd'hui. Monsieur Manly.

**M. Manly:** Je voudrais expliquer très brièvement à mon collègue de quelle façon ce groupe est concerné. Nous parlons ici d'équité dans l'emploi, à l'égard des femmes. Les femmes, celles qui font partie des minorités visibles, en particulier, ont beaucoup de mal à se trouver de l'emploi. J'ai certaines compagnies qui ont des contrats avec le gouvernement. Elles n'ont pas d'autres choix que de servir comme domestiques contre un salaire tout à fait inadéquat et dans des conditions insatisfaisantes. Nous devrions les entendre pour savoir quelles sont les répercussions pour elles de l'absence d'une législation en la matière. Ce serait une bonne raison de les entendre.

**M. Hawkes:** Je n'y vois pas d'inconvénient, mais il me semble que c'est le Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration qui serait le mieux placé. De la façon dont je comprends ce projet de loi, il n'aura absolument aucun effet sur ce groupe.

**M. Manly:** C'est précisément la raison pour laquelle nous pourrions l'entendre.

**Mme Collins:** Un moment, je vous prie.

**Le président:** Doucement, s'il vous plaît! Nous arrivons au terme de notre réunion. J'ai encore besoin du quorum. Madame Mary Collins, s'il vous plaît.

**Mme Collins:** Comme pour d'autres groupes, ne pouvons-nous pas réserver notre décision? D'ici la semaine prochaine, nous aurons plus de renseignements.

**Le président:** Il n'y a pas de décision à ce sujet. Ce n'est pas exclu. Pour une bonne discussion, nous avons également les représentants des employeurs et des employés. Nous sommes d'accord pour entendre le Congrès du travail du Canada, l'Association des banquiers canadiens, parce qu'il s'agit d'industries régies par le gouvernement fédéral, ainsi que les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral dans le domaine des transports et des communications. Voilà donc trois groupes. Et mon collègue et ami a proposé un amendement pour ce qui est des employeurs «touchés de façon significative». Il faudra fournir des noms à cet égard . . .

**M. Hawkes:** Je propose l'Association des manufacturiers canadiens . . .

**Le président:** Très bien, pour commencer.

**M. Hawkes:** . . . ainsi que l'Association canadienne de la construction pour représenter les employés.

**Le président:** Madame Mary Collins, sur ce dernier point.

**Mme Collins:** Je ne suis pas d'accord avec mon collègue là-dessus. Encore une fois, la meilleure façon de procéder, serait peut-être d'attendre la semaine prochaine. Nous aurions l'occasion d'y réfléchir. Pour l'instant, je ne pourrais pas acquiescer à sa demande.

**Le président:** Dans ce cas, nous réservons notre décision. L'honorable M. Allmand, suivi de M. Manly.

[Text]

**Mr. Allmand:** I am not opposed to what Jim Hawkes is recommending, but I would like to see it left in abeyance, too. I mean, if he is going to recommend the Canadian Construction Association, I would want to recommend the counterpart unions, and the construction unions do not belong to the CLC; they belong to the Canadian Federation of Labour. So this leads to a larger group of witnesses, which I am not opposed to, but I thought right now we were just going to approve an initial list.

• 1305

**The Chairman:** Oh yes, that is to be understood. It is an initial list to start the thing moving.

Mr. Manly, please.

**Mr. Manly:** For consideration when we meet next time, I would like to suggest the Canadian Chamber of Commerce, which is very concerned about the total impact of this on all businesses.

**The Chairman:** Okay. Of course, the last one you have seen. That has been agreed to by you all, and he will be here at 3.30 p.m., from the Canadian Human Rights Commission, Mr. Fairweather himself. Is that okay so far? There are very few left.

The next question is witnesses' expenses. That is where our budget could explode. As you know, the Board of Internal Economy has authorized \$10,000 for witnesses' expenses. Any amount in excess of that will need full budgetary approval by the Board of Internal Economy. But if we decide to have it, they had better give it.

On witnesses' expenses, it would be reasonable to have a motion that at the discretion of the chairman—I do not like it—reasonable travelling and living expenses be reimbursed to witnesses invited to appear before the committee, and that for such payment of expenses a limit of—I would suggest three because it has been done in other committees—representatives per organization be established. Hopefully, most of those we have invited today will not require money, but it is a precaution. It is traditional, I am told. I have to proceed with that.

I would like a motion to that effect first and then discussion.

**Mrs. Collins:** I so move.

**The Chairman:** It is moved by Mary Collins. We have discussion by Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** Yes. My point is that you are quite correct that several of these witnesses have their presidents and staff in Ottawa and it may not entail much expense. Some of them, on the other hand, have only one staff person in Ottawa, and in order to bring in their knowledgeable people, they might require some help. Some of these groups are not very wealthy, the handicapped organizations or the visible minorities, perhaps.

So I think you should have the discretion. I do not see us going over the budget, but you already have a certain amount

[Translation]

**M. Allmand:** Je ne suis pas nécessairement contre la substitution de Jim Hawkes, mais je souhaiterais également qu'il n'y ait pas de décision de prise à ce stade-ci. S'il propose l'Association canadienne de la construction, je suis prêt à proposer en contrepartie les syndicats impliqués. Les syndicats de la construction n'appartiennent pas au CTC, mais à la Fédération canadienne du travail. Je ne vois pas d'inconvénient à augmenter le nombre de témoins, mais je pensais que nous devions simplement établir une liste initiale à ce moment-ci.

**Le président:** En effet, il s'agit seulement d'une liste initiale pour lancer le processus.

Monsieur Manly.

**M. Manly:** Pour notre réflexion collective d'ici la semaine prochaine, j'aimerais proposer la Chambre de commerce du Canada, qui est très préoccupée par l'impact global de cette mesure dans le monde des affaires.

**Le président:** Le dernier groupe, enfin, sur lequel tout le monde a été d'accord, il doit comparaître à 15h30, la Commission canadienne des droits de la personne, M. Fairweather. D'accord? Il resterait peu de choses à discuter.

Maintenant, la question des dépenses des témoins. C'est quelque chose qui pourrait nous faire dépasser notre budget. Comme vous le savez, la Commission de la régie interne a prévu 10,000\$ à ce titre. Tout dépassement devra faire l'objet d'un nouveau budget complet soumis à l'approbation de la Commission de la régie interne. Le cas échéant, il faut espérer qu'elle sera d'accord.

Il serait donc utile d'avoir une motion qui prévoit qu'à la discrétion du président, je ne suis pas tellement d'accord, mais que voulez-vous, les dépenses raisonnables de voyage et de séjour des témoins invités à comparaître en comité leur soient remboursées et qu'à cette fin, il y ait une limite de trois représentants par organisme. Je propose trois, parce que c'est le chiffre qu'ont retenu les autres comités dans ces circonstances. Il est à espérer que ceux que nous avons invités aujourd'hui n'auront pas besoin de cet argent, mais nous devons prendre nos précautions. C'est la façon habituelle de procéder, si je comprends bien.

Il faudrait d'abord que la motion soit proposée.

**Mme Collins:** J'en fais la proposition.

**Le président:** Proposé par Mary Collins. Monsieur Allmand, sur cette question précise.

**M. Allmand:** Vous avez raison, il y a beaucoup de ces témoins qui ont leurs représentants ici à Ottawa et qui n'auront pas beaucoup de dépenses. Il y a cependant des groupes qui n'ont qu'une personne ici à Ottawa. Ils voudront peut-être se faire aider de leurs experts. Et il y en a qui ne sont pas très riches, les organismes représentant les handicapés et les minorités visibles, entre autres.

Je suis donc d'accord avec la marge discrétionnaire que vous avez. Il ne s'agit pas de dépasser le budget, mais de prévoir un

## [Texte]

of money for that. But nobody should be prevented from testifying, who is a president or a key person in one of those organizations, simply because they cannot afford to be here.

**Le président:** Madame Bourgault, s'il vous plaît.

**Mme Bourgault:** Vous ne payez pas pour le temps que les témoins passent au Comité? Vous payez seulement leurs dépenses.

**Le président:** C'est ça.

**Mme Bourgault:** L'hôtel, les restaurants . . .

**Le président:** Oui, oui. Leur billet d'avion et les frais de séjour, si nécessaire. On essaie de les convoquer le matin pour les renvoyer le soir quand c'est possible.

**Mme Bourgault:** Vous essayez de les installer dans des hôtels pas trop luxueux?

**Le président:** Oui, madame.

**Mme Bourgault:** Très bien.

**Le président:** Soyez-en assurée.

Motion agreed to

**Mr. Hawkes:** Could I ask two things from the chairman?

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Hawkes:** We should get these meetings scheduled as soon as possible, but if you have a tentative timetable, perhaps you could informally circulate it to members, because we need to know when these meetings are going to be held so we can plan other events around them.

**The Chairman:** Yes. We had agreed this morning to recommend some time on Monday night, Tuesday and Thursday all day. When we have witnesses, for instance, it is not unthinkable that on some mornings we may have witnesses in the morning and witness in the afternoon—since you require only four to listen—and at night. I am ready to proceed actively.

**Mr. Hawkes:** So that is Monday night, and all day Tuesday and Thursday as available time this week, as potential meeting time, so we can protect that.

**The Chairman:** But next week, no, because on Monday next week already the Minister cannot come. These people have not been contacted, and on Monday it is very important in Quebec; nobody will be here. So we have not yet contacted anybody. So for next week, you can expect there will be nobody before Wednesday around 5 p.m., with Madam Minister, and most likely on Thursday.

**Mrs. Sparrow:** The evenings are reserved for block time on standing committees, and as I understand it, legislative committees have 11 a.m. to 1 p.m. and 3.30 p.m. to 5 p.m. or 6 p.m.

**Mr. Hawkes:** I think they also have 8 p.m.

**Mrs. Bourgault:** But on Monday night, Mr. Chairman, please, you will not have any members.

**The Chairman:** We need four.

## [Traduction]

montant à cette fin. Aucun président ou aucune personne clé d'un organisme ne devrait être empêché de témoigner simplement pour une question d'argent.

**The Chairman:** Mr. Bourgault, please.

**Mrs. Bourgault:** Of course, you do not pay for the witnesses' time, only their expenses.

**The Chairman:** Exactly.

**Mrs. Bourgault:** Meaning the hotel, the meals . . .

**The Chairman:** The plane ticket and the living expenses, if necessary. As much as possible, we try to have them in the morning so that they can return home the same day.

**Mrs. Bourgault:** I hope you do not put them up at the most luxurious hotels.

**The Chairman:** No.

**Mrs. Bourgault:** Fine.

**The Chairman:** Have no fear.

La motion est adoptée

**M. Hawkes:** Puis-je poser deux questions au président?

**Le président:** Certainement.

**M. Hawkes:** Les réunions devraient être organisées le plus tôt possible, mais s'il y avait déjà un programme provisoire, il serait peut-être bon de le faire circuler parmi les membres du Comité, parce que nous devons d'ores et déjà essayer de planifier notre temps.

**Le président:** Nous étions convenus ce matin de prévoir des réunions lundi soir, mardi et jeudi toute la journée. Pour l'audition des témoins, nous pourrions peut-être procéder le matin, l'après-midi et en soirée. Quatre membres du Comité seulement seront nécessaires. Je suis prêt à commencer rapidement.

**M. Hawkes:** Vous dites donc le lundi soir, mardi et jeudi toute la journée. Nous pouvons réserver ces dates.

**Le président:** Sauf que lundi prochain, le ministre ne peut pas venir. Et les témoins n'ont pas encore été avisés. En outre, lundi sera une journée très importante au Québec. Il n'y aura peut-être pas beaucoup de monde présent. Donc, la semaine prochaine, il n'y aura peut-être pas grand-chose avant mercredi 17 heures, alors que la ministre sera là, et jeudi.

**Mme Sparrow:** Si je comprends bien, les soirées sont réservées aux comités permanents. Les comités législatifs peuvent siéger de 11 heures à 13 heures et de 15h30 à 17 heures ou à 18 heures.

**M. Hawkes:** Je pense qu'ils peuvent également siéger à 20 heures.

**Mme Bourgault:** Lundi soir, en tout cas, monsieur le président, vous n'aurez pas beaucoup de monde.

**Le président:** Il ne faut que quatre personnes.



*[Text]*

Now, last but not least, I need research. Do you leave it to the table to recommend... well, maybe we will make a request now at the Library of Parliament to start, and if we need to go to more expense I shall come back. Is that agreeable to you?

Motion agreed to

**The Chairman:** Mr. Hawkes, because I count very much on your expertise.

• 1310

**Mr. Hawkes:** Thank you. In terms of the Library of Parliament, two researchers are seconded full time to the standing committee. May I suggest that you ask for those researchers for this committee; then what they learn from this committee might be helpful to the standing committee.

**The Chairman:** Good. Do you have the names? Would you get in touch with the clerk right after the meeting on this matter?

This meeting is adjourned until Thursday at 3.30 p.m.

Thursday, November 28, 1985

• 1540

**Le président:** À l'ordre!

Bonjour, mesdames et messieurs. C'est la première réunion officielle où nous recevrons des témoins. Ordre de renvoi, le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Aujourd'hui, nous étudierons l'article numéro 1. Nous commencerons à recevoir des témoins.

Before the end of this meeting you will receive a very good agenda, program of action, for between now and Christmas. We have been very lucky to get on very short notice almost all of your expressed desires so far.

It is going to be heavy work. I hope you will bear with us till the end. I intend to follow through, but I hate to be a lone ranger.

Today we have the great privilege to have a friend of the House of Commons we have known for many years. However, before introducing him more appropriately, I always believe I should take members into my confidence on what took place. I received a phone call from the Minister, Miss Flora MacDonald, this morning from Halifax. She has asked me to take an unusual procedure, and I intend to do it. It is unusual, but I think it is a good precedent and we will be better prepared than others.

Have you received a copy of a letter addressed to me? Yes? Good. In any case, I want to read it because to me that is very important, and then we will proceed with listening to our first witness.

Dear Monsieur Prud'homme:

*[Translation]*

La dernière question à l'ordre du jour, la recherche. Acceptez-vous de laisser ce soin à la greffe... Nous allons commencer par présenter la demande à la Bibliothèque du Parlement. Si nous avons besoin de plus d'argent, nous pouvons revenir devant le Comité. D'accord?

La motion est adoptée

**Le président:** Monsieur Hawkes, parce que je respecte beaucoup son opinion.

**M. Hawkes:** Merci. Je vous signale que deux recherchistes de la Bibliothèque du Parlement sont détachés de façon continue au Comité permanent. J'aimerais que ce soit les deux mêmes qui travaillent pour ce comité. Ce qu'ils apprendront ici leur sera sûrement très utile au niveau du Comité permanent.

**Le président:** Vous avez leurs noms? Vous en parlerez au greffier tout de suite après la réunion?

La séance est levée. La prochaine réunion aura lieu jeudi à 15h30.

Le jeudi 28 novembre 1985

**The Chairman:** Order, please!

Good afternoon, ladies and gentlemen. This is he first official meeting during which we will hear witnesses. Our order of reference is Bill C-62, An Act Respecting Employment Equity. Today, we study section 1 and we begin to hear witnesses.

Avant la fin de la réunion, vous recevez un programme complet des séances d'ici à Noël. Nous avons eu beaucoup de chance de pouvoir tenir compte à si court terme de tous les souhaits que vous avez exprimés jusqu'ici.

Nous avons une lourde tâche à accomplir. J'espère que vous ferez preuve de patience jusqu'à la fin. J'ai l'intention de respecter le programme, mais je ne voudrais pas être le seul.

Aujourd'hui, nous avons l'honneur d'accueillir un ami de la Chambre des communes que nous connaissons depuis fort longtemps. Toutefois, avant de vous le présenter à tous, je crois qu'il serait bon de mettre les membres au courant des événements récents. Ce matin, j'ai reçu un appel de la ministre, M<sup>me</sup> Flora MacDonald, de Halifax. Elle m'a demandé de prendre des mesures extraordinaires et j'ai l'intention de suivre ses directives. Ce n'est pas une pratique courante, mais je pense que cela pourrait établir un précédent utile et cela nous permettrait d'être mieux préparés que d'autres.

Avez-vous reçu copie de la lettre qui m'a été adressée? Oui? Très bien. J'aimerais quand même vous la lire car elle me semble très importante, après quoi nous demanderons à nos témoins de prendre la parole.

Cher monsieur Prud'homme:

*[Texte]*

Thank you for your invitation to appear as a first witness before the Legislative Committee on Bill C-62. I regret my commitments at the First Ministers' Conference prevent me from appearing until next week.

As I must delay my appearance, I am writing to provide the Committee with information I believe members will want to have available at the very outset of their deliberations.

I followed closely the debate in the House of Commons. It appeared to me that some confusion had arisen between the Government's overall response to the Abella Report, and this bill. Bill C-62 is only one part of the Government's response and deals solely with federally-regulated businesses. As you know, equal pay for work of equal value is already a key provision of the Canadian Human Rights Act. The President of the Treasury Board is currently working to ensure its implementation within the federal sector. In addition, as part of the Government's policy on employment equity, I have initiated a significant new federal contractors program which, of course, does not require legislation.

During the debate, there was considerable concern expressed that the Bill did not provide for goals and timetables. I should like to make clear to the Committee that I consider goals and timetables to be inherent in the bill. Businesses use budgets and business plans to direct all of their activity. Such planning is not merely desirable, but a business necessity. The demands Bill C-62 places on business will assuredly lead to each business making plans—in short, fixing their own goals and timetables. While this should be understood, I am open to advice as to whether a reference to goals and timetables would help to clarify that they are an integral part of the employers' employment equity program.

The importance of union and employee association participation in the implementation of employment equity was stressed during debate. I share this view, and can assure you it has played a large part in our consultations. While I expect that all employers and employees see the need and advantages of working together on employment equity, I would be happy to discuss with the Committee changes to the wording of Bill C-62 to accommodate these concerns.

Much debate has arisen around the issue of an enforcement agency. The Government sees no wisdom in adding delay and expenses by establishing a new, untried bureaucratic mechanism.

*[Traduction]*

Je vous remercie de votre invitation à être entendue comme premier témoin par le Comité législatif chargé de l'étude du projet de loi C-62. Je regrette toutefois que mes obligations, à la Conférence des premiers ministres, m'empêchent de témoigner jusqu'à la semaine prochaine.

Devant retarder ma venue, je tiens à fournir aux membres du Comité, par cette lettre, les renseignements dont, je pense, ils veulent disposer dès le début de leurs délibérations.

J'ai suivi de près le débat à la Chambre des communes. Il m'a semblé qu'une certaine confusion s'était établie entre la réponse globale donnée par le gouvernement au rapport Abella et le projet de loi C-62. Celui-ci ne constitue qu'une partie de la réponse du gouvernement et il ne s'applique qu'aux entreprises régies par le gouvernement fédéral. Comme vous le savez, le principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur constitue déjà l'une des dispositions clés de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le président du Conseil du Trésor s'efforce actuellement d'assurer la mise en oeuvre de ce principe dans le secteur fédéral. En outre, dans le cadre de la politique d'équité en matière d'emploi qu'a adoptée le gouvernement, j'ai mis en train un important programme qui concerne les entreprises obtenant des contrats du gouvernement fédéral et qui, bien entendu, ne nécessite pas de nouvelle loi.

Durant le débat, on s'est beaucoup inquiété de ce que le projet de loi ne fixe pas d'objectifs ni de calendrier. J'aimerais indiquer clairement au Comité qu'à mon avis ces dispositions font partie intégrante du projet de loi. Les entreprises établissent des budgets et planifient toutes leurs activités. Une telle planification n'est pas seulement souhaitable, mais absolument nécessaire à l'entreprise. Les exigences du projet de loi C-62 à l'égard des entreprises obligeront à coup sûr chacune de celles-ci à élaborer des plans—en bref, à se fixer des objectifs et un calendrier. Ceci étant entendu, je reconnais l'intérêt de l'avis que vous avez exprimé, suivant lequel faire mention d'objectifs et d'un calendrier contribuerait à indiquer sans ambiguïté qu'ils font partie intégrante du programme d'équité en matière d'emploi de la part de l'employeur.

Lors du débat, l'accent a été mis sur l'importance de faire participer les associations syndicales et d'employés à la mise en oeuvre des mesures d'équité en matière d'emploi. Je suis également de cet avis et je vous assure qu'on en a grandement tenu compte dans nos consultations. Je m'attends à ce que tous les employeurs et les employés se rendent compte des bienfaits de la collaboration dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et, à cette fin, je suis prête à m'entretenir avec votre Comité des changements qu'il faut apporter à la formulation du projet de loi C-62.

La création d'un organisme chargé de l'application de la loi a soulevé bien des questions. Le gouvernement ne croit pas qu'il serait sage de consacrer plus de temps et d'argent à l'élaboration d'un nouveau rouage bureaucratique qui n'a pas encore fait ses preuves.

[Text]

• 1545

The Canadian Human Rights Commission is already established and empowered to deal with employment equity issues. This bill will provide the CHRC with information never before available, enabling the commission not only to investigate complaints, but to initiate action independently. Further, the government has committed itself to provide additional resources to the CHRC, the Canadian Human Rights Commission, to deal with the increased workload.

Nevertheless, I realize some concerns persist, so I think it might be useful to place a specific reference to the Canadian Human Rights Commission in the Bill.

Finally, I would like to take the unusual and, to my knowledge, unprecedented step of laying before the committee the proposed content of the regulations to the Bill. As you know, regulations are only placed in final legal form after the Act has received Royal Assent.

Nonetheless, regulations show more clearly the practical steps required by the legislation and thus would be helpful to the committee.

We have had, and will continue to have, extensive consultation with employers, employees and the target groups on the suggested regulations. Any suggestions from the committee would be a helpful contribution to the continuing process of designing regulations.

I look forward to discussing these and other issues with the committee.

As I said to you, I will not read the Minister's statement at the beginning of every committee, but I thought it could start our work very intelligently. You will have the regulations. It will be a good precedent for other committees and other legislators or Ministers to follow. So I think it is a good step to take today.

**Mr. Allmand:** Point of order, Mr. Chairman. While I received a copy of the letter sent to you by Miss MacDonald—her letter dated November 27, 1985, which you have just read—and I have read the letter and heard you read it as well, I just received this at 3 p.m. and have not had the time to read the attached document, which is entitled *Employment Equity... Discussion Paper: Information and proposed contents of regulations for reports*. So I just want to make it clear that it will be difficult in carrying on the work of this meeting to have knowledge of what is in this document, because most of us have not been able to read this.

**The Chairman:** Yes. Could I say in answer that even though the letter is dated November 27, the call Miss MacDonald made to me was later in the morning, and I received that in my office this morning, so I am in the same position as the Hon. Warren Allmand and all of you. But in any case, it will not deprive us of reading about it and questioning the Minister

[Translation]

Il faut se souvenir que la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) est déjà investie du pouvoir de traiter des questions d'équité en matière d'emploi. Par ailleurs, le projet de loi permettra à la CCDP d'obtenir des renseignements jusqu'à maintenant inaccessibles, ce qui l'aidera non seulement à étudier les plaintes, mais également à adopter des mesures de son propre chef. En outre, le gouvernement s'est engagé à lui fournir les ressources supplémentaires dont elle aura besoin pour abattre la charge de travail accrue.

Toutefois, comme certaines réserves persistent à ce sujet, je crois qu'il serait utile d'ajouter une mention particulière sur la CCDP dans le projet de loi.

Enfin, j'aimerais prendre la liberté de présenter au Comité le règlement que nous nous proposons d'ajouter au projet de loi, même si, à ma connaissance, il s'agit d'une initiative inhabituelle et sans précédent. Comme vous le savez, le règlement ne peut être officialisé tant que la loi n'aura pas reçu la sanction royale.

Néanmoins, il indique avec plus de précisions quelles démarches devront être entreprises conformément à la loi, ce qui pourrait être d'une certaine utilité au comité.

Nous avons également l'intention de continuer à consulter avec autant de sérieux les employeurs, les employés et les membres des groupes cibles en ce qui concerne le règlement proposé. Je tiens aussi à vous rappeler que toutes les suggestions formulées par votre Comité nous seront utiles dans la rédaction du règlement, processus qui se poursuit toujours.

J'espère avoir bientôt l'occasion de m'entretenir avec votre Comité au sujet de ces questions et autres.

Comme je l'ai déjà indiqué, je n'ai pas l'intention de lire la déclaration de la Ministre au début de chaque réunion, mais j'ai cru que cela nous permettrait d'entreprendre nos travaux du bon pied. Vous recevrez une copie du règlement. Ce sera un précédent utile pour d'autres comités et pour les législateurs et ministres futurs. C'est pourquoi je pense que c'était une bonne chose à faire aujourd'hui.

**M. Allmand:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. J'ai bien reçu copie de la lettre que M<sup>me</sup> MacDonald vous a envoyée, en date du 27 novembre 1985, lettre que vous venez de lire et que j'avais moi-même lue. Cependant, je n'ai reçu qu'à 15 heures aujourd'hui le document en annexe, qui s'intitule «Équité en matière d'emploi... Document de travail: Renseignements et projet relatif au contenu des règlements en matière de rapports». Je voulais seulement souligner qu'il sera difficile de faire du bon travail au cours de la présente réunion car la plupart des membres viennent à peine de recevoir le document et n'ont pas eu le temps d'en prendre connaissance.

**Le président:** Oui. Je vous signale à mon tour que même si la lettre est en date du 27 novembre, M<sup>me</sup> MacDonald ne m'a appelé que ce matin, alors je suis dans la même situation que M. Allmand et que vous tous. Quoi qu'il en soit, cela ne devrait pas nous empêcher de lire le document et d'interroger la Ministre lorsqu'elle comparaitra, car je puis maintenant vous



*[Texte]*

when she is here, because now I can confirm to you that the Minister will be here at 5 p.m. next Wednesday, if you would like to put that on your agenda. I shall distribute to you a program of action so that you can put aside in your agenda the multitude of committees that will take place. We have at least 14 so far, so we have worked very hard. I thank the staff for their diligent work. We have, so far, pinned down 14 witnesses before Christmas. So I think it is going to be very interesting.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, on a point of order... I appreciate the fact that you have presented us with the schedule. It was my understanding at the organizational meeting that the committee was agreed to hear two or three witnesses in the same session at the same time, so we could get greater clarity. I note that this is a schedule... it depends on how you look at it, with Mr. Fairweather here today singly; but it is essentially a schedule that hears one witness at a time. It takes 11 meeting times to hear 13 witnesses, and in 2 cases those witnesses are split. It certainly is a complete violation of the comments I made. They may not have been understood, but I thought I had not only made those comments but those comments had been agreed to: that members' experience with legislative committees led them to the view that having witnesses around particular parts of this... For instance, I expected to see the business groups grouped, and I do not find that here. This is a pattern that has been traditional. The pattern I see before me is the traditional pattern we have had before parliamentary reform. I see this as a great many meetings with a great deal of time and missing the basic concept we agreed to, which was to have differing perspectives before us at the same point in time.

• 1550

**The Chairman:** The point is well taken. You will see that we may put together on Thursday, December 5, the two women's groups, one at 3.30 p.m. and the other at 4.30 p.m. We have no objection to putting them together and hearing them simultaneously; but in any case one will be heard at 3.30 p.m. and one at 4.30 p.m. To the best of my information so far, I can report to you that we tried to put the Native Council of Canada at the same time as the Inuit and the Assembly of First Nations, but it seems to be impossible to have them on the same day. One could come the other week and one could come the first week, so it was impossible to get them all together at the same time. As for the others, they are individual ethnocultural groups. That is easy, you accept that one being solo. The Canadian Labour Congress is solo. We understood and we took a lot of care that you asked... For instance, the Canadian Bankers' Association is solo. They cannot be put with someone else, unless you want the Canadian Bankers' Association and the Canadian Labour Congress together.

**Mr. Hawkes:** That would not necessarily be bad, Mr. Chairman.

*[Traduction]*

confirmer qu'elle sera ici à 17 heures, mercredi prochain, pour ceux qui veulent le noter dans leur agenda. Je vais vous distribuer notre programme de travail afin que vous puissiez prendre note des multiples séances qui auront lieu. Nous en prévoyons au moins 14 jusqu'ici et, comme vous voyez, nous avons travaillé très fort. Je tiens d'ailleurs à remercier le personnel pour l'excellent travail qu'il a fait. Jusqu'ici, nous avons réservé 14 témoins avant Noël. Je crois que ça va être très intéressant.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je vous remercie de nous avoir présenté ce calendrier. Cependant, j'avais cru comprendre, lors de la séance d'organisation, que le Comité avait convenu d'entendre deux ou trois témoins en même temps afin d'avoir une idée plus claire des diverses positions. D'après le calendrier que j'ai en main... On semble avoir décidé de n'entendre qu'un témoin à la fois; M. Fairweather est d'ailleurs ici tout seul. Il nous faudra organiser 11 séances pour entendre 13 témoins et, dans deux cas, les témoins ont des positions inverses. C'est tout à fait contraire à ce que j'avais dit lors de la séance d'organisation. Peut-être ne m'a-t-on pas compris, mais je croyais non seulement avoir fait des propositions, mais que ces propositions avaient été acceptées. D'après leur expérience des comités législatifs, les membres s'entendaient pour recevoir des groupes particuliers de témoins pour discuter de certains articles spécifiques. Par exemple, je croyais que les groupes d'affaires allaient être entendus en même temps, mais ça ne semble pas être le cas. C'est la façon traditionnelle de procéder. Le programme que je vois devant moi suit le système traditionnel qui était en vigueur avant la réforme parlementaire. J'entrevois de nombreuses réunions qui prendront énormément de temps et je vois aussi que nous nous sommes écartés du principe dont nous avions convenu, et qui était d'entendre divers points de vue en même temps.

**Le président:** C'est un point valable. Mais vous verrez que le jeudi, 5 décembre, nous avons réuni deux groupes de femmes, l'un à 15h30 et l'autre à 16h30. Nous ne voyons aucune objection à les entendre en même temps, mais le premier passera à 15h30 et le second à 16h30. Si je ne m'abuse, je crois que nous avons essayé de recevoir le même jour le Conseil des autochtones du Canada, les Inuits et l'Assemblée des Premières nations. Cependant, cela semble être impossible. Un groupe ne pouvait venir qu'une semaine, l'autre la semaine suivante et il était donc impossible de tous les entendre en même temps. Quant aux autres groupes, ce sont des groupes ethno-culturels individuels. À ce moment-là, c'est plus facile de les entendre individuellement. Le Congrès du travail du Canada comparaitra seul. Nous avons fait bien attention à ce que vous avez demandé... Par exemple, l'Association des banquiers canadiens comparaitra seule. Il n'y avait aucun autre groupe avec lequel la jumeler, sauf peut-être le Congrès du travail du Canada.

**M. Hawkes:** Ce ne sera pas une mauvaise idée, monsieur le président.

[Text]

**The Chairman:** I would have no objections, but they may.

If you read back what I have just given as a preliminary explanation, some at least are in the same block: the group of women, and the coalition of employment and the coalition of provincial organizations are also in the same block. I have no objection to try to accommodate fully your wish to put them not only in the same block but together at the table.

**Mr. Hawkes:** The other element, which the schedule you brought to us today introduces, and which was not discussed with clarity—and I do not know if in your advisory committee it was discussed—if the committee endorses this plan, then there is absolutely no chance that the House of Commons will deal with the bill prior to recess so that the plan comes into effect at the start of the new year. If that is what the committee members want—to rule out that opportunity system to get it started on January 1, 1986—that should be a very conscious choice and not an accidental choice.

**The Chairman:** The conscious choice is very simple. It is not the fault of anybody here, you included, if we just got the bill. I can assure you that I have seen over the years committees that took a hell of a lot longer time to organize itself. We got the bill this week, and we have already organized this week a steering committee, and we have already had a full meeting, and we already have, in the same week, the first witness. As you know, we bypassed hearing first as a witness the Minister herself—right?—and she accepted not to be first. She could have said no, I prefer to be first. We would have had then to start next week. So we tried to very promptly act, but the members will have to exercise their own discipline. If it is more witnesses you want, the more meetings we will have to have.

These people were all called individually following Tuesday's meeting, all of them. I wanted some this week; more, I wanted one this morning, the clerk will attest. I pushed the staff, but nobody was available for this morning, and others are not available Tuesday. I wanted to have a full day Tuesday. No one says, oh, please, it is too fast. As I told you I take you into my confidence. That is the report that I checked with the staff. Nobody is ready to come on Tuesday. So we lose a day there, and then you come closer to the end of December through no fault of yours, I assure you, and no fault of mine. But if we can squeeze them all into two days, I do not mind. I told you I love sitting, and I think when we put a day aside, we might as well use the full day. But the witnesses have some objections.

[Translation]

**Le président:** Je n'y vois pas d'inconvénient, mais il est possible que eux en voient.

Rappelez-vous mes explications préliminaires. Certains groupes seront au moins entendus pendant la même période: le groupe des femmes, la coalition sur l'emploi et la coalition d'organismes provinciaux sont tous dans la même période. Je ne vois pas d'objections à essayer de vous satisfaire pleinement et non seulement de les entendre pendant la même période, mais aussi de les asseoir ensemble à la table.

**M. Hawkes:** Un autre point soulevé par votre programme est qu'il n'a pas été discuté à fond—je ne sais pas si vous en aviez discuté en Comité consultatif—mais si le comité approuve ce programme, il sera tout à fait impossible pour la Chambre des communes de faire passer ce projet de loi avant le congé de Noël afin qu'il puisse entrer en vigueur au début du Nouvel An. Si c'est bien ce que les membres du comité veulent faire—c'est-à-dire éliminer la possibilité que le système entre en vigueur le premier janvier 1986, il faudrait que ce soit un choix très conscient de leur part et non pas un accident de parcours.

**Le président:** Le choix conscient est très simple. Ce n'est la faute de personne, certainement pas la vôtre, si nous venons à peine de recevoir le projet de loi. Je vous assure qu'au fil des ans, j'ai vu des comités prendre beaucoup plus longtemps que nous pour s'organiser. Nous avons reçu le projet de loi cette semaine et nous avons déjà organisé la même semaine une réunion du comité directeur et une séance plénière et nous nous apprêtons, toujours dans la même semaine, à entendre notre premier témoin. Comme vous le savez, nous avons abandonné l'idée de recevoir la Ministre comme premier témoin—n'est-ce pas? Et elle a elle-même accepté de ne pas comparaître en premier. Elle aurait pu nous dire qu'elle préférerait comparaître en premier. Nous aurions donc été obligés d'attendre la semaine avant de commencer. Nous avons essayé d'agir rapidement mais les membres devront eux-mêmes faire preuve d'un peu de discipline. Si vous voulez entendre plus de témoins, il nous faudra organiser plus de séances.

Tous ces groupes ont été appelés individuellement après la réunion de mardi dernier. Je voulais que nous en recevions certains cette semaine; en fait, je voulais que nous en entendions un ce matin, et le greffier vous le confirmera. J'ai vraiment insisté auprès du personnel, mais personne ne pouvait comparaître ce matin. Par ailleurs, d'autres groupes n'étaient pas disponibles pour mardi. J'aurais voulu organiser une pleine journée mardi. Personne ne me dit que c'est beaucoup trop rapide. Comme je vous l'ai dit, je vous tiens au courant de la situation. C'est l'état des choses d'après le personnel. Aucun groupe ne sera prêt à témoigner mardi. Nous allons donc perdre toute cette journée. Le temps passe et, bientôt, décembre prendra fin et ce ne sera la faute de personne. Mais s'il était possible de regrouper tous les témoins en deux jours, je ne m'y opposerais pas. Je vous ai déjà dit que j'adore siéger et j'estime que lorsqu'une journée est réservée à des séances, il vaut mieux siéger toute la journée. Cependant les témoins, pour leur part, peuvent s'opposer à une telle idée.

**[Texte]**

The Hon. Mr. Allmand, please. I would like to proceed with our guests.

**Mr. Allmand:** Yes. But on that point raised by Mr. Hawkes, I want to make clear that we are not prepared to see this bill pass before Christmas in its present form. We believe that if the government were to come forward with amendments which would vastly improve the bill, then we may reconsider that. We have said in the House during the debate on second reading that the bill is not acceptable in its present form. Obviously that made no impact on the government. We are hoping that the numerous witnesses appearing before the committee will make some impact and that the government will be prepared to agree to amendments with its majority. Consequently, maybe we will all agree to the passage of the bill quickly.

• 1555

In answer to Mr. Hawkes, I do not mind making clear that I am not prepared to see the bill pass and be put into effect in its present form before Christmas.

**Le président:** Monsieur Nystrom, s'il vous plaît.

**M. Nystrom:** Merci, monsieur le président.

I just want to say the same basic thing Warren Allmand has said, that we think the bill needs a good fair hearing. There are all kinds of groups opposed to it. I think you have done a commendable job, Mr. Chairman, in lining up as many witnesses as you have so quickly, but I do believe it needs a good fair hearing. About 60% of our nation is affected in some way by this bill and I do not think we are rushing it through too quickly at all.

**The Chairman:** You have had explanations. I think they are reasonable. If we could go more expeditiously... but you know your own timing and I think we should start.

**M. Blackburn (Jonquière):** Monsieur le président, il doit être possible de ramener les activités de mardi, le 17 décembre et de jeudi, le 19 décembre, à la journée de lundi, le 16 ainsi que la journée de mardi, le 10 et de mercredi, le 11; mais si on pouvait prendre ces deux journées et les ramener à d'autres journées antérieures, je pense qu'à ce moment on pourrait aller de l'avant.

**Le président:** Vous êtes bien aimable mais je dois vous informer que votre Comité y avait songé. Dans des discussions dont vous n'avez pas été témoin, à la première réunion d'organisation, nous avons fait rapport sur les questions du lundi matin et du lundi après-midi. Si tous les députés veulent nous assurer qu'ils sont disponibles ces jours-là... C'est pour accommoder les députés que la présidence vous offre ce rapport. Mais il y a eu consultation avec les trois partis avant de décider des journées durant lesquelles nous devrions siéger. C'est déjà exceptionnel de siéger un lundi soir. On nous avait demandé de ne pas le faire.

**[Traduction]**

L'Honorable Warren Allmand, s'il vous plaît. J'aimerais ensuite que nous passions à nos témoins.

**M. Allmand:** Très bien. Toujours à propos de l'argument de M. Hawkes, je tiens à préciser que nous ne sommes pas prêts à faire adopter ce projet de loi avant Noël sous sa forme actuelle. Nous estimons que si le gouvernement présentait des amendements qui amélioreraient considérablement le projet de loi, à ce moment-là, nous pourrions changer d'avis. Mais nous avons déjà signalé à la Chambre au cours des débats de deuxième lecture que le projet de loi nous paraît inacceptable sous sa forme actuelle. Il est évident que nous n'avons aucune influence sur le gouvernement. Nous espérons que les divers témoins qui comparaitront devant le Comité auront, eux, une certaine influence et que le gouvernement sera disposé à accepter majoritairement des amendements. À ce moment-là, il est fort possible que nous acceptions tous de faire passer rapidement le projet de loi.

Donc, pour répondre à M. Hawkes, je n'hésite pas à préciser que je suis loin d'être disposé à ce que le projet de loi soit adopté et entre en vigueur sous sa forme actuelle avant Noël.

**The Chairman:** Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** Thank you, Mr. Chairman.

Je voulais dire sensiblement la même chose que Warren Allmand, à savoir que le projet de loi doit être étudié à fond car toutes sortes de groupes s'y opposent. J'estime, monsieur le président, que vous avez fait un excellent travail pour ce qui est d'entrer en contact aussi rapidement avec un si grand nombre de témoins, mais j'estime néanmoins que le projet de loi mérite une étude approfondie. Environ 60 p. 100 des Canadiens seront touchés par ce projet de loi d'une manière ou d'une autre, et je ne crois pas que nous devrions nous presser de clore le dossier.

**Le président:** Vous avez entendu les explications. À mon avis, elles sont raisonnables. S'il était possible d'aller plus vite... Mais vous connaissez tous votre propre horaire, et j'estime que nous devrions commencer.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Mr. Chairman, would it be possible to move up the activities of Tuesday, December 17 and Thursday, December 19 to Monday, December 16 and even, if possible, to Tuesday, December 10 and Wednesday, December 11? If it were possible to hold these activities earlier, I think we could move ahead a lot more quickly.

**The Chairman:** You are very kind, but I must inform you that the committee has already thought about that. We discussed it during the organizational meeting, which you did not attend, and we reported on the activities of Monday morning and Monday afternoon. Can everyone tell us if he or she will be available that day...? The chairman has presented this report to take into account the MP's schedules. However, we did consult with the three parties before deciding on the days during which to sit. It is already exceptional to sit on a Monday evening. We have been asked not to sit on that evening.



*[Text]*

Mais la présidence a une bonne oreille. Elle a très bien écouté et agira en conséquence pour accommoder tout le monde. Ainsi, on pourra commencer à travailler, être heureux et aboutir avec un projet de loi à présenter à la Chambre des communes.

Je donne la parole à M. Hawkes et M<sup>me</sup> Finestone.

**Mr. Hawkes:** In response to Mr. Allmand's comment, the Minister has sent us a letter today. I appreciate that people have not had it very long, but it certainly seems to me to open the door to seeking advice from the committee for amendment. I would hope the opposition might take a good close look at the letter and when the Minister comes next Tuesday, explore that possibility. Mr. Chairman, if . . .

**The Chairman:** If we start answering each other, unless there are points of order . . . but this is debatable. I do not even have to look there to know that Mr. Allmand already has it in mind to answer you.

**Mr. Allmand:** No.

**The Chairman:** No? Thank you. I appreciate that.

Mrs. Finestone, briefly speak on the procedure please, then we can proceed.

**Mrs. Finestone:** Mr. Chairman, I followed the remarks made by everyone here and it strikes me that the Minister has indicated a willingness to change—certainly with respect to goals and timetables and with referral on the mandatory application—or it was some kind of a referral to the Canadian Human Rights Commission? She indicates her attitude towards regulations which, of course, can be changed by Order in Council. I think we should take the Minister at her word. I think we should hear very carefully everything that is said. Coming from the Equality Rights hearings I can tell you that I believe we have 11 amendments which we have personally recommended. When you are impacting on an entire nation I am not interested in hitting a deadline of Christmas eve or New Year's Day, but I am interested in a good report.

**The Chairman:** Mrs. Finestone, I do not want to start a debate among members because these are points you will make when I recognize you.

**Mrs. Finestone:** You just finished recognizing me, Mr. Chairman.

*[Translation]*

But the chairman has heard you. He has listened carefully and will try to accommodate everyone. This way, we can begin working, we can all be happy and come up with a bill we can present to the House of Commons.

I now recognize Mr. Hawkes, and then Mrs. Finestone.

**M. Hawkes:** Pour répondre à la remarque de M. Allmand, je signale que la Ministre nous a envoyé une lettre aujourd'hui. Je comprends bien que les gens viennent à peine de la recevoir. Cependant, il me semble que c'est là un signe de la part de la Ministre qu'elle est prête à nous demander conseil pour ce qui est des amendements. J'espère que les membres de l'opposition auront bien lu la lettre lorsque la Ministre comparaitra mardi prochain et examineront cette possibilité. Monsieur le président, si . . .

**Le président:** Si tout le monde commence à répondre à tout le monde, sauf en cas de rappel au Règlement . . . mais il est toujours possible d'en discuter. Je n'ai même pas besoin de regarder de son côté pour savoir que M. Allmand a déjà l'intention de vous répondre.

**M. Allmand:** Pas du tout.

**Le président:** Non? Merci. Je vous en suis reconnaissant.

Madame Finestone, veuillez discuter brièvement du rappel au Règlement, après quoi nous commencerons.

**Mme Finestone:** Monsieur le président, j'ai suivi très attentivement les observations de tout le monde et je me suis rendu compte que la Ministre a démontré sa volonté d'apporter des changements—en tout cas des changements en ce qui a trait aux objectifs et aux échéanciers ainsi qu'à l'application de la loi—ou était-ce plutôt une mention de la Commission canadienne des droits de la personne? Quoi qu'il en soit, elle précise sa position à l'égard de règlements qui peuvent, bien entendu, être modifiés par décret du conseil. Je pense qu'il faut prendre ce qu'a dit la Ministre au pied de la lettre. Nous devrions écouter très attentivement tous les arguments. Je viens de terminer les audiences du Sous-comité sur les droits à l'égalité et je puis vous dire que les membres ont personnellement recommandé 11 amendements. Lorsqu'on propose des choses qui risquent de toucher toute un pays, je ne veux pas entendre parler de date limite, que ce soit la veille de Noël ou le Jour de l'An. Tout ce que je veux, c'est que nous puissions présenter un bon rapport.

**Le président:** Madame Finestone, je ne veux pas lancer un débat entre les membres, car ce sont là des points que vous pourrez soulever lorsque je vous donnerai la parole.

**Mme Finestone:** Mais vous venez de me la donner, monsieur le président.

• 1600

**The Chairman:** Yes, but I said that at the moment I would like to recognize a point of order. If members start answering each other, then we will never hear a very fine . . .

**Le président:** Oui, mais j'ai dit que je voulais que l'on discute du rappel au Règlement. Si les membres commencent à se répondre, nous n'aurons pas le temps d'entendre un témoin . . .

[*Texte*]

**Mrs. Finestone:** I am sorry, I did not realize it was a point of order. Excuse me.

**The Chairman:** No, do not apologize. Because of the quality of the gentleman I now have the honour to introduce, and the Deputy Chief Commissioner and Secretary General, I am less ill at ease to have delayed the beginning. He is a former colleague of ours, so he knows that members usually like to have points of order, *précision*, consent, non-consent. So I am less ill at ease, but I always like to recognize a fine gentleman or a nice lady when I see one who is bright and articulate.

We are privileged today to receive these people who are doing tremendous work on behalf of Canadians in *à la Commission des droits de la personne*. Therefore, I do not think I need to introduce our witnesses today by giving their qualifications; you know them very well. Therefore, I will recognize now the Chief Commissioner, Mr. Fairweather; the Deputy Chief Commissioner,

M<sup>me</sup> Rita Cadieux, à qui je souhaite la plus cordiale et chaleureuse bienvenue aussi et le secrétaire général, M. Allan Cocksedge, à qui nous souhaitons aussi une bienvenue des plus appréciées.

Nous avons reçu . . .

late, but the only persons I will excuse are the guests of today because they have acted very quickly and they prepared that brief for us. But usually—and I say that to the staff of the Minister who are listening very attentively, and I welcome them, too—if the Minister has a statement, we would appreciate having it as early as possible so members can read it prior to the meeting and save time at the meeting next week. The same applies to the witnesses.

So we are listening to you, Mr. Fairweather, *avec beaucoup de plaisir*.

**Mr. R.G.L. Fairweather (Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission):** Thank you very much, Mr. Chairman and members of the committee.

Perhaps I will take a minute or two for explanation. We would never presume to come to this committee or any other committee before the Minister. I was just given a copy of her letter which will, of course, make substantial changes—and very welcome ones, we may say—to our brief. In any event, may I say that, as the chairman pointed out, you have a copy of our brief, and the brief details our role with respect to issues central to employment equity and the commission's general support for employment equity legislation. That word 'general' might well be dropped now that we have a powerful indication that some of the recommendations are going to make to you are enunciated by the Minister.

[*Traduction*]

**Mme Finestone:** Excusez-moi, je ne me rendais pas compte qu'il s'agissait d'un rappel au Règlement. Je vous prie de m'excuser.

**Le président:** Pas du tout, ne vous excusez pas. Étant donné la grande délicatesse des personnes que j'ai maintenant le grand plaisir de vous présenter, je suis moins gêné d'avoir retardé le début des audiences. Il s'agit d'un de nos anciens collègues, qui sait fort bien que les députés aiment généralement commencer en invoquant le Règlement, en demandant des précisions ou en acceptant ou en rejetant des motions. Je suis donc un peu moins gêné, mais je tiens toujours à reconnaître les qualités d'une personne bien, surtout lorsqu'il s'agit de quelqu'un d'aussi intelligent et d'aussi cultivé.

Nous sommes heureux aujourd'hui d'accueillir des gens qui font un excellent travail au nom des Canadiens au sein de la Commission canadienne des droits de la personne. Je me passerai donc de vous présenter nos témoins en vous énumérant leurs compétences, car vous les connaissez tous très bien. Je vais me contenter de donner maintenant la parole au président, M. Gordon Fairweather; la vice-présidente,

Mrs. Rita Cadieux, and the Secretary General, Mr. Allan Cocksedge, all of whom we most heartily welcome.

We have received the brief . . .

en retard, mais les seules personnes que je dégage de toute responsabilité sont nos invités, car ils n'ont eu que très peu de préavis et ils ont quand même réussi à nous présenter un mémoire. Mais généralement—et ceci s'adresse au personnel de la ministre, qui nous écoute très attentivement, et à qui je souhaite aussi la bienvenue—lorsque la ministre a l'intention de nous faire une déclaration, nous aimerions en recevoir une copie le plus tôt possible, afin que les membres puissent en prendre connaissance avant la réunion, ce qui nous épargnera du temps à la réunion de la semaine prochaine. La même chose s'applique d'ailleurs aux témoins.

Donc, monsieur Fairweather, nous vous écoutons avec beaucoup de plaisir.

**M. R.G.L. Fairweather (président, Commission canadienne des droits de la personne):** Merci beaucoup, monsieur le président, à vous et aux membres du Comité.

J'aimerais prendre quelques instants pour vous faire quelques précisions. Nous ne nous permettrions jamais de comparaître devant un comité, le vôtre ou un autre, avant la ministre. Je viens de recevoir copie de sa lettre, ce qui modifiera considérablement le contenu de notre mémoire—et j'ajoute que ce sont des changements depuis longtemps souhaités. Quoi qu'il en soit, comme le président l'a souligné, vous avez déjà reçu le texte de notre mémoire détaillant le rôle de la commission en ce qui a trait aux principes qui se trouvent au cœur de la question de l'équité en matière d'emploi et soulignant qu'elle appuie, d'une manière générale, le projet de loi. En fait, maintenant que la ministre a réitéré certaines de nos recommandations, nous estimons qu'il n'est plus nécessaire de parler d'appui d'une manière générale.

*[Text]*

I would like to talk about the changes the commission feels will help the bill, once it becomes law, to accomplish its stated purpose to achieve equality in the workplace and to ameliorate the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who, because of their race or colour, are in a visible minority in Canada, by giving effect to the principle that employment equity requires special measures and the accommodation of differences.

This one extraordinary clause 2 of the bill, for those of us who know and greatly admire the work of Judge Rosalie Abella, in my opinion, embodies chapter 1 of Judge Rosalie Abella's report.

• 1605

So may I say that is good news for all of us; it is a statement of the principle of the bill. Now the changes recommended in the commission's brief are as follows:

1. Action Plans: The commission recommends that the bill be amended to require all employers covered by the legislation to develop action plans that deal with solutions to the problems of under-representation indicated by the data, and that set suitable targets and deadlines for increasing the number of designated target group members within the organization. These plans should be developed co-operatively with labour and, where possible, with representatives of the designated groups.

Now, in my hurry, and while I had the pleasure of listening to the various points of order, I noticed in my speaking notes that the last sentence of Miss MacDonald's letter to your chairman seems to me to cover Recommendation number 1 of the Canadian Human Rights Commission.

To further assist you I would just refer to pages 6 and 7 of our brief for a detailed elaboration of our position on action plans. Recommendation number 2 states:

2. Data Collection:

2.1 The commission recommends that the bill be amended to require the reporting of applicant data.

2.2 The commission recommends that the bill be amended to ensure that Statistics Canada or other appropriate departments collect "availability" data. (Parliament would have to ensure that Statistics Canada or other appropriate departments are provided with sufficient resources to carry out this function).

Now, like your member, Mr. Allmand, I have just received this discussion paper enclosing what I assume to be draft regulations and we, at the commission, welcome this. Actually I got them yesterday from the Executive Director at CEIC and we will be examining them closely, as you will be. But I am really quite pleased to think that the regulations are in the

*[Translation]*

Je vous entretiendrai des changements dont la commission estime qu'ils permettraient au projet de loi, une fois celui-ci adopté, de mieux atteindre son objectif de réaliser l'égalité en milieu de travail et de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité professionnelle requiert... des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

L'article 2 du projet de loi, qui est un article assez extraordinaire pour ceux qui connaissent et qui admirent le travail du juge Rosalie Abella, reprend, à mon avis, le premier chapitre du rapport du juge Abella.

C'est pourquoi j'estime que ce sont là de bonnes nouvelles pour nous tous, car c'est un énoncé du principe du projet de loi. Voici les modifications que le mémoire de la commission recommande:

1. Plans d'action: La commission recommande que le projet de loi soit modifié de façon que tous les employeurs visés par la loi soient tenus d'élaborer des plans d'action comportant des solutions aux problèmes de sous-représentation révélés par les données et dotés d'objectifs et de calendriers d'exécution appropriés pour accroître le nombre des membres des groupes concernés dans leur effectif. Ces plans devraient être mis au point en collaboration avec les syndicats et, dans la mesure du possible, avec les représentants des groupes concernés.

J'ai écouté avec plaisir les divers rappels au Règlement, mais j'étais si pressé que je n'avais pas remarqué que la dernière phrase de la lettre de M<sup>me</sup> MacDonald adressée au président reprend la recommandation n° 1 de la Commission canadienne des droits de la personne.

Pour votre gouverne, vous trouverez aux pages 6 à 8 du mémoire de la commission de plus amples précisions sur sa position à l'égard des plans d'action. La recommandation n° 2 est la suivante:

2. Collecte de données:

2.1 La commission recommande que le projet de loi soit modifié de façon qu'il exige la présentation de données sur les demandeurs d'emploi;

2.2 La commission recommande que le projet de loi soit modifié de façon à assurer que Statistique Canada ou tout autre organisme compétent réunisse des données sur la «disponibilité». (Le Parlement devrait faire en sorte que Statistique Canada ou l'organisme désigné dispose des ressources suffisantes pour s'acquitter de cette responsabilité.)

Tout comme M. Allmand, je viens moi-même de recevoir le document de travail renfermant ce qui est sans doute l'ébauche d'un règlement, et nous en sommes fort heureux à la commission. En fait, j'ai reçu le règlement hier du directeur exécutif de la CEIC, et nous avons l'intention, comme vous, de l'examiner à la loupe. Mais je suis très content de voir que le



## [Texte]

public domain as the bill is being considered. But I am not able to comment on regulations, or draft regulations, and I suppose, neither would committee members expect that.

Recommendation number 3 states:

3. Enforcement mechanism. The commission recommends that the bill be amended to designate the Canadian Human Rights Commission specifically as an agency having direct access to the data collected by virtue of the legislation and, as necessary, to the action plans maintained by organizations; that the data be company-specific; that the data be transmitted by the Canada Employment and Immigration Commission to the Canadian Human Rights Commission as soon as possible after receipt.

Again, I have just made a margin note here saying that point seems to have been taken up in the middle paragraph on page 2 of the Minister's letter to the chairman. There she says:

Nevertheless, I realize some concerns persist—so I think it might be useful to place a specific reference to the CHRC in the Bill.

Well, with all due respect to the Minister, I say, "Amen" to that. We welcome this. If perhaps you will be able to give the Minister some advice. Certainly, we will be watching her evidence with great interest. This will cover a great deal of our anxiety.

It is very flattering, Mr. Chairman, to be mentioned in the Minister's speeches, but that does not help us when we have to go to a company and gather the evidence that this legislation will call for.

We are not in the business of enlarging our domain. We are in the business of listening to the will of Parliament and doing what Parliament has in its legislation for us.

## • 1610

In our reference to enforcement mechanism in the third recommendation on pages 8 to 11 of our brief, we outline a full description of our position on the need for an enforcement mechanism.

The commission supports the need for organizations to be required to develop action plans with suitable targets and timetables for several reasons. First, experience has shown that this is necessary to achieve results. Second, the approach is similar to that taken by the Treasury Board itself with departments, and is included in draft guidelines on affirmative action for the Crown corporations. To include it in the bill would ensure that all organizations in the federal sector are treated consistently and help all the players involved in employment equity play by the same rules.

My experience—I think my colleagues will agree—is that many respondents, many people within our jurisdiction, are anxious to be part of a plan but want to know the rules.

## [Traduction]

règlement sera public pendant l'étude du projet de loi. Cependant, je ne puis faire de commentaires sur le règlement ou son ébauche, et je ne crois d'ailleurs pas que les membres du Comité s'y attendent.

La recommandation n° 3 est la suivante:

3. Mécanisme d'exécution: La commission recommande que le projet de loi soit modifié de façon qu'il désigne expressément la Commission canadienne des droits de la personne comme organisme ayant directement accès aux données recueillies en vertu de la loi et aux plans d'action des organisations; que les données soient présentées par l'entreprise, et que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada transmette les données à la Commission canadienne des droits de la personne dès que possible après leur réception.

Encore une fois, j'ai noté en marge qu'au bas de la page 2 de la lettre de la ministre au président, ce même point semble avoir été repris. On peut y lire:

Toutefois, comme certaines réserves persistent à ce sujet, je crois qu'il serait utile d'ajouter une mention particulière sur le CCDD dans le projet de loi.

A quoi je dis «Amen». Nous sommes très contents de cette recommandation. Vous pourriez peut-être en discuter avec la ministre. En tout cas, nous allons écouter très attentivement son témoignage. Cette recommandation calmerait une bonne part de nos craintes.

C'est très flatteur d'être mentionné dans les discours de la ministre, monsieur le président, mais cela ne nous avantage pas lorsque nous devons nous présenter à une compagnie pour recueillir les données nécessaires en vertu de ce projet de loi.

Nous ne cherchons pas à élargir notre champ de travail. Nous avons pour mandat de respecter la volonté du Parlement et de suivre les lois édictées par le Parlement à notre sujet.

En ce qui a trait au mécanisme d'exécution, vous trouverez aux pages 9 à 12 de notre mémoire un exposé détaillé sur la position de la commission à l'égard de la nécessité de l'établissement de ce mécanisme.

La commission est d'avis, pour diverses raisons, que les organisations devraient être tenues de mettre au point des plans d'action assortis d'objectifs et de calendriers d'exécution valables. D'abord, l'expérience montre que cela est nécessaire si nous voulons des résultats. Ensuite, cette démarche s'apparente à celle que le Conseil du trésor a lui-même adoptée à l'égard des ministères et qu'il a intégrée dans le projet de lignes directrices sur l'action positive à l'intention des sociétés d'État. L'inclure dans le projet de loi C-62, ce serait permettre à toutes les organisations dans la sphère fédérale d'être traitées de façon uniforme; ce serait permettre à tous les intervenants du secteur de l'équité en matière d'emploi de suivre les mêmes règles.

D'après mon expérience—et je crois que mes collègues en conviendront—un grand nombre de personnes relevant de notre sphère de compétence veulent faire partie d'un plan,

*[Text]*

Sophisticated employers in this country... Judge Abella's report makes this clear. All we say is that here is the game and let all of us who think it lies within in powers to make a difference in the employment practices allow the rules to be the same.

Lastly, and perhaps most importantly, planning with targets and timetables is the way businesses operate in this country. Requiring organizations to develop action plans would help them evolve to the point where employment equity planning would be just a normal management practice. Many companies already have done this.

I would like to say that the commission is not proposing that affirmative action planning follow a set formula. It cannot do that in this huge country. Those plans cannot necessarily be reported, not at all. In the first instance, we feel that flexibility in the design of plans is essential and have commented that one of the strengths of the bill is the flexibility it allows employers.

As to the second point, we feel that the same results can be achieved with much less paper if organizations were simply required to maintain the plans they had developed and make them available for inspection as required. There you would have the plan in order to build the case.

Involvement of labour and designated groups in the design of employment equity initiatives is also seen as important by the commission and for a very simple reason. I note that the Minister has made this point in her letter to the chairman and members of the committee. Anyone involved in business knows that both a good product and good marketing are necessary to ensure that a program is successful. There is no better way to ensure both these goals than by actively involving those potentially affected by the program in the design of the program.

The need for applicant data is also simple to explain. It is necessary to draw any meaningful inference from the other employment data that will be reported. Availability data, that data on the composition of the labour force and the skills and abilities of individuals in that force, is also essential if Bill C-62 is to be effective. Quite simply these data are necessary in order to analyse the relative progress of an organization's employment equity initiative. Without these data, no valid conclusions can be drawn from the employment statistics required by the bill.

Ladies and gentlemen of the committee, you may decide that the availability data, and so on, could be better put in the regulations. I am not inflexible as to where is the best place. We are, I am afraid, rather adamant that naming the commission should be statutorily based. This is something I have said

*[Translation]*

mais veut aussi connaître les règles du jeu. Tous les employeurs avertis du Canada... C'est un principe évident dans le rapport du juge Abella. Tous ceux qui peuvent influencer les pratiques d'emploi connaissent l'objectif du jeu et veulent simplement que les autorités établissent des règles uniformes.

Enfin, et c'est peut-être le point le plus important, dans le monde canadien des affaires, la planification se fait à l'aide d'objectifs et de calendriers d'exécution. Exiger des organisations qu'elles mettent au point des plans d'action, ce serait leur permettre d'en arriver au point où les problèmes d'équité en matière d'emploi feraient partie des pratiques de gestion normales. Bon nombre de compagnies l'ont déjà fait.

Permettez-moi de préciser que la commission ne souhaite ni que la planification des programmes d'action positive se fasse selon une formule établie—ce serait impossible dans un pays de l'étendue du nôtre—ni que les plans fassent obligatoirement l'objet de rapports. Pas du tout. Dans le premier cas, nous estimons qu'il est essentiel d'autoriser une marge de manœuvre, et nous avons déjà dit que l'une des forces du projet de loi réside précisément dans cette marge de manœuvre qu'il laisse aux employeurs.

Dans le second cas, nous estimons que nous pourrions atteindre les mêmes résultats, tout en réduisant la paperasserie, en exigeant tout simplement des organisations qu'elles implantent les plans d'action qu'elles auront élaborés et qu'elles les présentent sur demande à des fins de vérification. Ainsi, nous pourrions nous fonder sur le plan pour prendre les mesures qui s'imposent.

La commission accorde également de l'importance à la participation des syndicats et des groupes concernés à l'élaboration des programmes d'action positive, et ce, pour une raison très simple. Je vois que la ministre a soulevé le même point dans sa lettre au président et aux membres du Comité. Ainsi que les gens d'affaires le savent, le succès de tout programme repose sur deux éléments: un bon produit et une bonne commercialisation. Or, la meilleure façon d'atteindre ces deux objectifs, c'est indéniablement d'associer à la conception du programme ceux qui sont susceptibles d'être touchés.

Le besoin de données sur les demandes d'emploi est aussi très simple à justifier: nous avons besoin de ces données pour pouvoir tirer des conclusions valables des autres données qui feront l'objet de rapports. Les données sur la «disponibilité», c'est-à-dire sur la composition de la population active «disponible» et sur les compétences et les aptitudes des membres de cette population, sont également essentielles si nous voulons assurer l'efficacité du projet de loi C-62. En fait, nous avons besoin de ces données pour pouvoir vérifier les résultats des initiatives des employeurs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Sans ces données, nous ne pourrions tirer de conclusions probantes des statistiques de l'emploi que le projet de loi exige.

Mesdames et messieurs les membres du Comité, il se peut fort bien que vous décidiez qu'il est préférable d'inclure les données sur la disponibilité et d'autres éléments dans le règlement. Je n'ai pas d'idées arrêtées quant à cela. Cependant, j'insiste sur l'inclusion dans la loi d'une référence à la

## [Texte]

in our recommendation and something which the Minister seems to have accepted, but as to the availability of data, it may be that it is better founded in the regulation. I leave that to your good judgment.

• 1615

Finally, as Judge Abella and the committee on equality—and several members I notice sitting in this room served on the Equality Rights committee—and others too have made abundantly clear, employment equity legislation to be effective requires an enforcement mechanism. The Minister and others have suggested that our commission can fill this role, and to some extent we can.

Incidentally, may I just add that three of the four models suggested by Judge Abella in her report mentioned a role for the Canadian Human Rights Commission, and I want to tell you that I was very touched when the chairman of the *Equality for All* committee, your colleague Mr. Boyer, informed me that as his committee went across the country many of the witnesses expressed their faith in the ability of our commission to effect change. That is flattering, but you are the ones who gave us the legislative base upon which to work.

So it is important to understand as we mention these points—I really do so because others have mentioned them to me—that there can be limits on our ability to play the enforcement role. First, there could be a potential conflict between the two roles we are already mandated to perform that may be raised by some respondents. We are trying to find a way by which to minimize this problem, and are confident that we can do so. We might, for instance, do like the Department of National Revenue: give some advance—I want to be careful here—not clearance but just an advance ruling saying that if you follow such-and-such a course you probably comply with the Canadian Human Rights Act. We have to recognize that it can be a problem. Administrative law is undergoing very fundamental and exciting change, as all of us know, and we think the possibility of a conflict could be argued by some respondents. Certainly, regulatory agencies in the United States facing similar difficulties have managed to find a workable solution.

Secondly, the commission will be enforcing the Canadian Human Rights Act and not Bill C-62. This means that we will be able to use the data made available to be more active in eliminating discriminatory practices prohibited by the Canadian Human Rights Act that have a negative impact on the employment opportunities of women, disabled persons, visible minorities and the aboriginal peoples. We will not be able to require either employment equity initiatives or results except as provided for under our legislation.

## [Traduction]

commission. Cela fait partie de nos recommandations et c'est aussi un principe que la ministre semble avoir déjà accepté. Cependant, pour ce qui est des données sur la disponibilité, elles seraient peut-être plus utiles dans le règlement. Je m'en remets à votre bon jugement.

Enfin, ainsi que l'ont très clairement souligné le juge Rosalie Abella et le sous-comité des droits à l'égalité—dont je vois plusieurs membres ici présents—et d'autres, pour être efficace, la loi concernant l'équité en matière d'emploi doit prévoir un mécanisme d'exécution. La ministre, entre autres, a avancé que la Commission canadienne des droits de la personne peut jouer ce rôle et, dans une certaine mesure, nous le pouvons.

En passant, j'aimerais signaler que trois des quatre modèles proposés dans le rapport Abella prévoient un rôle pour la Commission canadienne des droits de la personne, et je dois vous dire à quel point j'ai été ému d'apprendre par votre collègue, M. Boyer, président du sous-comité des droits à l'égalité qui a produit le rapport *L'égalité pour tous*, qu'au cours des audiences de son comité d'un bout à l'autre du Canada, beaucoup de témoins ont manifesté une grande confiance envers les capacités de la commission d'apporter des changements. C'est très flatteur; cependant, c'est vous qui nous avez donné la base législative sur laquelle travailler.

C'est pourquoi il importe, en mentionnant ces points—et je les mentionne parce que d'autres m'en ont parlé—que nous comprenions que notre capacité de jouer le rôle de mécanisme d'exécution n'est pas sans limites. Premièrement, les organisations mises en cause risquent de voir un conflit entre les deux rôles dont la commission est investie. Nous cherchons activement des moyens de minimiser ce problème et, nous en sommes persuadés, nous y arriverons. Par exemple, à l'instar du ministère du Revenu national, nous pourrions donner—et je pèse mes mots—non pas des autorisations, mais des avis préalables, et conseiller les gens sur des façons de procéder qui pourraient être conformes à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il n'en demeure pas moins qu'il y a un problème en puissance et que nous devons l'admettre. Nous savons tous que le droit administratif subit actuellement des changements fondamentaux et très positifs, et nous croyons que certains des mis en cause pourraient soulever l'argument d'une possibilité de conflit. Soulignons cependant que les organismes américains aux prises avec des difficultés semblables sont parvenus à trouver des solutions pratiques.

Deuxièmement, la commission appliquera la Loi canadienne sur les droits de la personne et non le projet de loi C-62. Autrement dit, la commission sera en mesure d'utiliser les données produites pour chercher encore plus activement à éliminer les actes discriminatoires interdits aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui ont un impact négatif sur les perspectives d'emploi des femmes, des personnes atteintes de déficience, des minorités visibles et des autochtones. Elle ne sera toutefois habilitée à exiger ni des initiatives ni des résultats pour ce qui touche au principe de l'équité en matière d'emploi, sauf en application de sa loi.



## [Text]

Notwithstanding the above, the commission can meet the needs of the bill with respect to enforcement mechanisms, and particularly so if the paragraph that the Minister includes in page 2 of her letter comes into being because of either her initiative or being taken up by one of the members of this committee. It was an amendment.

Lastly, to enable us to do this we require additional resources. Without these additional resources we simply cannot carry out the role carved out for us with respect to employment equity, nor can we deal with the number of equal pay complaints that we anticipate will also result from this legislative initiative. Once again, I notice the Minister has given an undertaking in writing; she has to me. I may be like your chairman and disclose these things. I have also noticed that she has in a speech. So, like one of your colleagues, I take her at her word, but I thought it only responsible for me to say that we will do what we are asked to do but we will need the resources to make this effective.

• 1620

Judge Rosalie Abella documented beyond refute the need for mandatory employment equity legislation. It is now up to Parliament through this committee to act decisively to ensure that disadvantaged groups are treated with equality in employment. The commission believes that the recommendations it has made today will, if accepted, help Bill C-62 do what it is supposed to do. We hope the committee agrees with us, and I am very glad the Minister seems to.

You will recognize the odd position I am in, having just received this letter, and if you think my remarks were preaching to unfulfilled expectations, okay, that is fine. But I do not care where the source of remedy comes from. If it comes from the Minister's presentation next week, so be it, and if you are able to suggest through your chairman recommendations for change, the bill will be better.

Now—and this is personal because I have travelled a good deal, as MPs have, in this country—I want to say just a word or two about the country, and this is quite uncharacteristic of at least the Anglo-Saxon part of the Canadian plurality. It is hard for Anglo-Saxons to come to terms about how well we do things in this country, and I think it is time to remind ourselves of this. Cultural pluralism in world terms is very rare. The chairman knows this; the chairman has had the privilege of travelling during his time in Parliament. Yet it is the essence, it seems to me, of the bargain which has become modern Canada. Cultural pluralism is the essence of the bargain. It is a bargain we inherited and therefore, like a good New Brunswick farmer, I want to leave something better when I give up tilling the Canadian soil. So I think we have to continue working on this cultural pluralism and what the bargain means.

## [Translation]

Cela étant dit, la commission peut satisfaire les besoins du projet de loi en ce qui a trait aux mécanismes d'exécution, particulièrement si la ministre, ou un des membres de ce Comité, décide de faire approuver la recommandation de M<sup>me</sup> MacDonald que j'ai citée, à la page 2 de sa lettre. Il s'agissait d'un amendement.

Enfin, pour ce faire, il faudrait que la commission dispose de ressources supplémentaires. Sans ces ressources, elle ne pourra ni remplir le rôle qui lui sera confié à l'égard du principe de l'équité en matière d'emploi ni donner suite aux plaintes de disparité salariale auxquelles, estime-t-elle, donnera lieu cette nouvelle loi. Là encore, la ministre s'est engagée par écrit; du moins envers moi. Comme votre président, je puis vous révéler ces choses. Je sais aussi qu'elle s'est engagée dans un discours. C'est pourquoi, comme un de vos collègues, je prends ces propos au pied de la lettre, mais j'ai cru bon vous signaler que nous avons l'intention de faire ce qui nous est demandé, mais qu'il nous faudra les ressources nécessaires pour être efficaces.

Le juge Rosalie Abella a prouvé de façon irréfutable la nécessité d'une loi impérative concernant l'équité en matière d'emploi. C'est maintenant au Parlement qu'il appartient de faire en sorte que les groupes défavorisés aient droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi. La commission est d'avis que si elles sont retenues, les recommandations qu'elle a formulées aujourd'hui aideront le projet de loi C-62 à atteindre ces objectifs. Nous espérons que le Comité partagera notre point de vue, et je suis heureux de voir que le ministre semble les partager.

Je suis dans une position un peu étrange, vous le reconnaîtrez, car je viens de recevoir cette lettre, et si vous croyez que mes remarques s'adressaient à des espoirs qui n'ont pas reçu de réponse, c'est très bien. Toutefois, quelle que soit la source du remède, cela m'importe peu. Si c'est l'exposé du ministre, la semaine prochaine, qui l'apporte, très bien, et si vous pouvez, par le biais de votre président, recommander des changements, le projet de loi n'en sera que meilleur.

Maintenant—et je parle en mon nom personnel, car, comme les autres députés, j'ai beaucoup voyagé au pays—j'aimerais dire quelques mots au sujet du Canada, et ce n'est pas caractéristique, du moins pour les Anglo-Saxons qui font partie de la pluralité canadienne. Il est difficile pour les Anglo-Saxons de bien comprendre à quel point nous faisons bien les choses au pays, et il est temps, je crois, de nous le rappeler. Le pluralisme culturel est très rare à l'échelle mondiale. Le président le sait, puisqu'il a eu le privilège de voyager pendant qu'il était au Parlement. Pourtant, c'est à mon avis, la nature même du marché qui est maintenant devenu le Canada moderne. Le pluralisme culturel constitue la nature même du marché. C'est un marché dont nous avons hérité et, par conséquent, comme tout bon agriculteur du Nouveau-Brunswick, je veux laisser derrière moi quelque chose de meilleur lorsque je cesserai de cultiver le sol canadien. Il nous faut donc continuer de travailler à ce pluralisme culturel et à ce que signifie le marché.

*[Texte]*

I do not think it helps us as Canadians to point fingers. I am asked over and over again how we rank in the world. The world can tell us how we rank; I am interested in how we rank among ourselves and whether or not we understand what it is we have decided to do here. It is very extraordinary, unique. Nowhere else but in Section 15 of the charter can that enunciation of equality be found.

Language and religion entitlements for the collectivities that are part of the minorities—the collectivities, whatever fancy word you like; 'the people' is what I prefer—have survived in this country since 1759. They are part of the bargain, too, if I could say that without anybody listening. Perhaps an archbishop in Toronto might reflect on this, but I am not now speaking to an archbishop in Toronto. The charter, these religious and language entitlements and human rights commissions are small players in a much larger field, but we are part of it and we have our origins in Parliament's and legislatures' intentions. They are part of the special program that exemplifies what it is that is unique about this country.

So I just say: Have whatever debates you feel you need to make this a better bill, but for God's sake, give us the bill. Give us the bill because, without the bill, we will not have under the present mode the resources in technical terms and in money terms and in people terms to do our part to make this the extraordinary and very precious country it is.

• 1625

This is not part of my brief. It has not been discussed. It is fairly emotional. But I care about this very much, and I have no doubt at all the chairman and members of the committee do too.

**Le président:** Merci infiniment, monsieur Fairweather. Nous allons procéder, autant que possible, dans l'ordre. Si cela convient aux membres du Comité, vous le laisserez savoir par un signe de tête. Je pense que c'est une bonne pratique que le premier tour soit de 15 minutes. Les députés pourront se les partager à l'intérieur de leur parti. Nous reviendrons ensuite, dans une tournée de cinq à sept minutes, pour donner à tous ceux qui prennent la peine de se déplacer et d'étudier le projet de loi, la chance d'y participer. Alors, si tous les partis veulent s'entendre entre eux, pour se répartir le temps, je pense que c'est une excellente façon de procéder. C'est celle que je connais le mieux; je l'ai employée pendant sept ans comme président du Comité permanent des affaires extérieures et de la défense nationale.

Alors, je ne vois pas de désaccord profond. Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Si vous prévoyez des témoins de l'heure, par exemple...

**Le président:** Oui.

*[Traduction]*

Je ne crois pas que ce soit utile pour nous, en tant que Canadiens, de pointer quelqu'un du doigt. On me demande toujours quel est notre rang dans le monde. Le monde peut nous le dire, mais ce qui m'intéresse, c'est le rang que nous avons chez nous et de savoir si, oui ou non, nous comprenons ce que nous avons décidé de faire ici. C'est quelque chose de vraiment extraordinaire, d'unique. Nulle part ailleurs, sauf dans l'article 15 de la charte, ne retrouve-t-on cet énoncé de l'égalité.

La liberté de langue et la liberté de religion pour les collectivités qui font partie des minorités—les collectivités, vous pouvez utiliser un terme plus recherché; je préfère parler des gens—ont survécu dans notre pays depuis 1759. Elles font également partie du marché, si je pouvais le dire sans que personne n'écoute. Un archevêque de Toronto y réfléchirait peut-être, mais je ne m'adresse pas maintenant à un archevêque de Toronto. La charte, les libertés religieuse et linguistique et les commissions des droits de la personne sont de bien petits joueurs dans un domaine bien plus vaste, mais nous en faisons partie et nous tirons nos origines des intentions du Parlement et des assemblées législatives. Elles font partie du programme spécial qui met en lumière ce qui est unique au sujet de ce pays.

Je vous dis donc simplement: tenez les débats que vous voulez bien tenir pour faire que ce projet de loi soit meilleur, mais bonté divine, donnez-nous un projet de loi. Donnez-nous-le, car, sans cela, nous n'aurons pas, dans le système actuel, les ressources techniques et financières ni les gens qui nous permettraient de faire notre part pour bâtir ce pays extraordinaire et si précieux.

Ce que je viens de dire ne fait pas partie de mon mémoire. On n'en a pas discuté, ce sont des paroles chargées d'émotion. Cependant, ce sujet me tient énormément à coeur, et il en va de même, je n'en doute pas, pour le président et les membres du Comité.

**The Chairman:** Thank you so much, Mr. Fairweather. We are going to proceed, as much as possible, in an orderly fashion. If the committee members are in agreement, simply nod. I think for the first, a 15-minute round is a good practice. The members could split that time among the members of their party. It will be followed by a five to seven-minute round, to give all those who took the trouble to come and study the bill, the chance to participate. If the members of the party wishes to decide amongst themselves, to distribute the time allocated, it would be an excellent way to proceed. This is the best way I know, I have used it for seven years while I was Chairman of the External Affairs Committee.

I see that there is no deep disagreement. Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** If you anticipate present witnesses, for example...

**The Chairman:** Yes.

**[Text]**

**M. Weiner:** ... Allouerez-vous 15 minutes pour les trois membres?

**Le président:** Non. Vous avez absolument raison.

**M. Weiner:** ... une dizaine de minutes plutôt pour commencer.

**Le président:** Vous avez raison. Nous devons quand même faire preuve de flexibilité. Déjà, je suis d'humeur d'accommoder M. Hawkes. Dans des discussions préliminaires nous avons convenu que nous pourrions probablement regrouper les témoins dans les après-midi. Ce qui accommoderait M. Hawkes et les membres du Comité.

De toute façon je souhaite accomplir une tâche qui vous convienne. Il faut donc être flexible. Dans le cas d'un seul témoin, je donnerai d'abord la parole à l'Opposition officielle. Je reviendrai au gouvernement, puis au Nouveau parti démocratique. Je reviendrai, naturellement, au gouvernement, puisqu'il y a beaucoup plus de membres du gouvernement. Ils doivent donc s'attendre à prendre la parole plus souvent que les membres de l'opposition.

Pour le premier tour, donc, M. Hawkes, M<sup>me</sup> Collins, M<sup>me</sup> Bourgault, M. Blackburn, M. Allmand, M<sup>me</sup> Pépin, M<sup>me</sup> Finestone et M. Nystrom auront la parole. La coutume veut que je la donne d'abord aux membres du Comité, je m'ajusterai au fur et à mesure.

**Mr. Hawkes:** On a point of order, Mr. Chairman, I have not experienced with as many interested members as this an attempt to try 15-minute rounds shared. I would like to reserve judgment, at least, on how that works, because it seems to me this is going to be a committee where brevity may become a virtue. Different members may have a different question to ask. It may be brief. But it seems to me to be quite an extended period—15 minutes—for the nature of what this committee is likely to be.

**Mr. Allmand:** On the same point of order, I would like to ...

**The Chairman:** I hope we will not take 15 minutes ...

**Mr. Allmand:** I hope not either. But it is important to establish this at the beginning.

The reason there are so many members here who wish to ask questions is that this is a very important bill, dealing with a very important issue, and it touches four target groups which in themselves are subdivided among many, many groups. Just take the handicapped alone: there are many. So there are very many interests. I do not mind if we divide the time into 10 minutes or 5 minutes or whatever, as long as we all have a chance to put all the relevant questions to the witnesses in attendance.

That is why I am a bit afraid of trying to squeeze in two major witnesses with all these people who want to ask questions too often, because we will not get the questions in, for example. While I do not disagree fully with Mr. Hawkes in trying to put groups together, if it ends up that with all these people who are interested in asking questions they do not get

**[Translation]**

**Mr. Weiner:** ... are you going to give 15 minutes to the three members?

**The Chairman:** No. You are absolutely right.

**Mr. Weiner:** ... ten minutes to start with.

**The Chairman:** You are right. We should be more flexible. Even now I feel like accommodating Mr. Hawkes. In our preliminary discussions, we have agreed to probably regroup the witnesses for the afternoon. Whatever will accommodate Mr. Hawkes and the committee members.

Be that as it may, I wish to do everything that will be agreeable to you. One has to be flexible. If there is only one witness, I will give the floor to the Official Opposition. I will then come back to the government member, then, to a member of the New Democratic Party. Of course, I will after give the floor to a government member, as they are a greater number. They expect to have the floor more often than opposition members.

For the first round, I would like to give the floor to Mr. Hawkes, Mrs. Collins, Mrs. Bourgault, Mr. Blackburn, Mr. Allmand, Mrs. Pépin, Mrs. Finestone and Mr. Nystrom. As it is the practice, I will give the floor first to the committee members, and we will see afterwards.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Étant donné que beaucoup de membres sont intéressés à prendre la parole, je ne vois pas comment on peut se partager des tours de 15 minutes. Je vais attendre et voir comment ça fonctionne, mais il me semble que dans ce Comité-ci, la brièveté deviendra une vertu. Différents membres du Comité peuvent avoir des questions différentes à soulever. Ces questions sont peut-être brèves. Il me semble cependant que ces périodes de 15 minutes soient assez longues pour ce que veut faire le Comité.

**M. Allmand:** J'invoque le même Règlement; j'aimerais ...

**Le président:** J'espère qu'on ne va pas prendre 15 minutes ...

**M. Allmand:** Je l'espère aussi. Il est important, cependant, d'en décider au départ.

La raison pour laquelle tant de membres du Comité désirent poser des questions, c'est qu'il s'agit d'un projet de loi très important, qui traite d'une question très importante, et concerne quatre groupes cibles qui, en eux-mêmes, sont subdivisés en de nombreux groupes. Prenons seulement les handicapés, qui sont nombreux. Par conséquent, les intérêts sont très diversifiés. Il importe peu que nous divisions le temps en 10 minutes ou 5 minutes, ou autrement, pour autant que nous ayons l'occasion de poser des questions pertinentes aux témoins convoqués.

C'est la raison pour laquelle je m'inquiète un peu de ce qu'on essaie de grouper deux témoins importants avec tous ces gens qui veulent poser des questions trop souvent, car on ne pourra pas poser toutes les questions, par exemple. Je ne suis pas tout à fait en désaccord avec M. Hawkes pour regrouper les groupes, mais si tous ceux qui veulent poser des questions



## [Texte]

all their questions in, then we will defeat some of the purposes that were intended with the so-called reform of the rules and so on. So I hope that in limiting the interventions and so on we are not going to be eliminating people who wish legitimately to ask questions.

• 1630

**The Chairman:** So you are the first questioner.

**Mr. Allmand:** Thank you. Mr. Chairman, to Mr. Fairweather and his colleagues. In the Canadian Human Rights Act there are very specific discriminatory practices and penalties and sanctions when the commission judges those discriminatory practices to be present following a complaint and following an investigation. Consequently, it is easy to enforce the present piece of legislation—the Canadian Human Rights Act. You have very specific offences and penalties and a range of sanctions.

Whereas in this bill, Mr. Fairweather, in its present form there are not at all very specific standards and targets and the only penalty—the only penalty—is the failure to report. If I understand it according to the bill at present one could report a lack of progress and still comply with the bill. Now your amendments seem to go a certain distance in correcting that, because you are suggesting in your first proposed amendment that there by action plans with suitable targets and deadlines and that makes it much more specific. But you do not say whether we should also amend the bill to add penalties, or alternative sanctions for offences, if the employers covered by the bill do not develop those action plans and in addition, if having established the action plans, they do not comply with their own plans.

So I would like to give you an opportunity to expand on these and what seem to me to be logical consequences to your first proposal for amendment. Also, as I say, it seems to me that what you are saying to us is that the bill is not acceptable in its present form and that three basic things have to be done. But on that first matter I raised with regard to action plans containing targets and deadlines, and the sanctions which must attach to those if they are going to be meaningful.

**Mr. Fairweather:** Mr. Chairman, I have tried in eight years to be independent. I have served through and reported to—and Madame Cadieux with me—eight Ministers. It is not up to us to say whether a bill is acceptable or not. We leave that to the ladies and gentlemen of this committee and to the government. We came enthusiastically. We would have preferred to follow the Minister, but she had a timetable and she has told you about that. I guess I listen like anybody else to where the country is, where the government is coming from, and I also follow the debates in the Parliament of Canada. And it seemed to me that what I heard was that the government was not going to propose another agency. Therefore, we said all right, the government is entitled to make the policy. We would give some warning, as we have, to you about the possibility of apprehension of bias. We would also try to assist this committee in making some recommendations.

## [Traduction]

ne peuvent le faire, nous allons à l'encontre de certains objectifs établis dans la présumée réforme des règlements, par exemple. J'espère donc que nous n'allons pas laisser de côté des gens qui ont des questions légitimes à soulever, si nous limitons les interventions.

**Le président:** Vous êtes donc le premier intervenant.

**M. Allmand:** Merci, monsieur le président, je m'adresse à M. Fairweather et à ses collègues. La Loi canadienne sur les droits de la personne mentionne des pratiques discriminatoires, ainsi que des amendes et des sanctions lorsque la commission juge, à la suite d'une plainte et d'une enquête, qu'il y a eu pratiques discriminatoires. Par conséquent, il est facile d'appliquer le présent texte législatif—la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il y a des infractions très précises, des amendes et toute une gamme de sanctions.

Toutefois, monsieur Fairweather, le projet de loi dans sa forme actuelle ne comprend aucune norme et aucun objectif très précis et la seule infraction prévue est le défaut de faire rapport. Si j'ai bien compris, selon le projet de loi, on pourrait faire rapport d'une absence de progrès et se conformer quand même au projet de loi. Vos amendements semblent corriger un peu la situation, car vous proposez dans votre premier amendement d'élaborer des plans d'action comportant des objectifs et des calendriers d'exécution, et de cette façon le projet de loi serait plus précis. Vous ne dites pas cependant s'il faudrait également modifier le projet de loi pour ajouter des amendes, ou d'autres sanctions pour les infractions, si les employeurs mentionnés dans le projet de loi n'élaborent pas ces plans d'action et, par ailleurs, si les ayant établis, ils ne se conforment pas à leurs propres plans.

Je veux donc vous donner l'occasion d'apporter des précisions sur ces points et sur les conséquences, d'après moi logiques, de votre première proposition d'amendement. Par ailleurs, vous semblez nous dire que le projet de loi n'est pas acceptable dans sa forme actuelle et qu'il faudrait apporter trois modifications fondamentales. Tout d'abord, en ce qui concerne les plans d'action comportant des objectifs et des calendriers d'exécution appropriés, il faudrait mentionner les sanctions à ce sujet pour que cet amendement vaille la peine.

**M. Fairweather:** Monsieur le président, j'ai toujours tenté, pendant huit ans, d'être indépendant. J'ai servi sous huit ministres—de même que M<sup>me</sup> Cadieux. Ce n'est pas à nous de dire si le projet de loi est acceptable ou non. Nous nous laissons ce soin, messieurs et mesdames du Comité, de même qu'au gouvernement. Nous nous sommes présentés ici avec enthousiasme. Nous aurions préféré suivre le ministre, mais elle a un calendrier chargé et elle vous l'a dit. Comme tout le monde, je me préoccupe de savoir où en est le pays, d'où vient le gouvernement, et j'essaie également de suivre les débats du Parlement du Canada. J'ai cru entendre dire que le gouvernement n'allait pas proposer un autre organisme. Par conséquent, nous nous sommes dit très bien, le gouvernement a le droit d'élaborer sa politique. Nous allons le prévenir, comme nous l'avons fait, de la possibilité qu'on y voie un préjugé. Nous voudrions égale-

[Text]

Yes, the member is quite correct. There are specific proscribed grounds and there are penalties and we have found them to be adequate. We agree with many of our critics who think that an ad hoc approach, case by case, will not change employment opportunities in this country; that it will not make a major difference.

On the other hand we have needed and have told Parliament since 1981, in our annual reports, that before we could really mount an effective systemic complaint, initiate one from the commission, we needed the data. Judge Abella mentions that and the "equality for all" committee mentions that. That is why we are enthusiastic about the heralded change that will be specified in the legislation. I want to be frank with you, but I am not going to be drawn into a position of saying whether the bill is acceptable or not. That is somebody else's business. We will do our business.

• 1635

**Mr. Allmand:** I think my question is misunderstood. My question, to be very specific, is: If we accept your proposed amendment that we require employers to develop action plans, setting targets and deadlines, must we not also amend the bill to provide for additional sanctions and penalties if those action plans are not introduced or not met? That is my very specific question.

**Mr. Allan Cocksedge (Secretary General, Canadian Human Rights Commission):** I think the sanctions already provided for in the case of absence of reporting are financial in nature—the \$50,000 fine. I think if you add the requirement for action plans, that sanction could cover that.

In the United States, for example, the legislation at the federal level calls for the development of affirmative action plans, but a non-reporting, other than the result, not dissimilar to the results that are being asked to be reported in the current bill.

There is a procedure of compliance review where it is legally mandated that if an organization is to be audited, they must produce their action plan within a 60-day period. If not produced, then the sanctions, financial in nature, come into play. I think that, on one hand, has the effect of requiring as part of the Employment Equity Bill that employers do something other than report, but it does not bureaucratize the process to a point where they are also having to produce and develop action plans.

The Treasury Board, I might add for the Crown corporations, is also asking that the action plans be reported. That is easier when you have a fewer number of Crown corporations, but we are talking here about the federally regulated private sector. I think that with the action plans available on call to us we can play a very effective enforcement role. We will have not only the data but we can have, at our request, the indica-

[Translation]

ment aider les membres du Comité à présenter des recommandations.

Toutefois, le membre du Comité a tout à fait raison. Il y a des raisons prosrites bien précises et aussi des amendes, et nous les trouvons adéquates. Nous sommes d'accord avec beaucoup de nos critiques qui croient qu'une approche particulière, cas par cas, ne modifiera pas les occasions d'emploi au pays, qu'il n'y aura pas beaucoup de différence.

D'un autre côté, il nous faut—et nous l'avons dit au Parlement dès 1981, dans nos rapports annuels—obtenir des données avant de pouvoir vraiment établir un système de plaintes efficace au sein de la commission. Le juge Abella le mentionne et le comité sur «L'égalité ça presse» le mentionne également. C'est la raison pour laquelle nous sommes enthousiasmés par le changement annoncé qui sera expliqué dans le projet de loi. Je serai franc avec vous, mais je ne vais pas vous dire si le projet de loi est acceptable ou non. C'est l'affaire de quelqu'un d'autre. Nous, nous allons faire ce que nous avons à faire.

**M. Allmand:** Je crois que vous n'avez pas compris ma question. Je vais essayer d'être plus précis: si nous acceptons votre amendement proposé, qui exige que les employeurs mettent au point des plans d'action, qu'ils établissent des objectifs et des calendriers d'exécution, ne devons-nous pas également modifier le projet de loi pour prévoir des sanctions et des amendes additionnelles si ces plans d'action ne sont pas présentés ou respectés? Voilà exactement ce que je veux savoir.

**M. Allan Cocksedge (secrétaire général, Commission canadienne des droits de la personne):** À mon avis, les sanctions déjà prévues au cas où le rapport ne serait pas déposé sont de nature financière—l'amende de 50,000\$. Si on exige de plus des plans d'action, cette sanction s'appliquerait également.

Aux États-Unis, la loi au niveau fédéral exige l'élaboration de plan d'action positive et la communication non pas d'un rapport mais de résultats, ce qui est assez semblable aux résultats que nous demandons dans le présent projet de loi.

Il existe une procédure légale d'examen dans le cadre de laquelle, si un organisme est vérifié, il doit présenter son plan d'action dans un délai de 60 jours. Si ce plan n'est pas présenté, des sanctions financières s'appliquent. D'une part, cette disposition a pour effet d'exiger, dans le projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi, que les employeurs fassent autre chose que de présenter un rapport, mais, d'autre part, elle ne bureaucratise pas le processus.

Au sujet des sociétés de la Couronne, le Conseil du Trésor exige également que les plans d'actions soient déposés. C'est plus facile lorsqu'il s'agit de quelques sociétés de la Couronne seulement, mais il est question ici du secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral. Étant donné que les plans d'action doivent nous être présentés sur demande, nous pouvons jouer un rôle plus efficace quant à la mise en vigueur.

*[Texte]*

tion from the employer about what they have done about it. That will allow us, with our limited resources, to make more intelligent decisions about whether to initiate complaints or not. I think that is the hook.

**Mr. Allmand:** If we amend section 6 to expand it a bit so that the reports they must file are not simply the report on what they must do under section 4, but also what you would require of them under your first proposed amendment—I think we would have to amend section 6 to do that. I think you are telling us that if they do not live up to their own action plan, you do not expect to have any penalties. You simply, maybe, make that public. For example, they have an action plan, but one year goes by and they have not really moved very much towards their own targets. A second year goes by. You can make publicity about it, but do you not think you should have some method of enforcing their own... Since the standards are not in the bill, the targets are not in the bill... as Mr. Fairweather says, they must vary from situation to situation. If they do not live up to their own action plan, surely there must be some kind of sanction.

**Mr. Cocksedg:** I think the sanctions could be more appropriately administered through the Human Rights Act, because what the disparity would reveal between what the action plan and perhaps the performance against it, if we are talking about reporting in subsequent years, would be evidence of discriminatory practices and a non-response. At that point you could rationally initiate a complaint and go through the normal complaints process under the Canadian Human Rights Act, which is clearly within our purview to administer, and then, if necessary, go through the whole process, including tribunals, and if necessary, the courts.

**Mr. Allmand:** You think you could do that under the Canadian Human Rights Act without having an amendment in this act which would...

**Mr. Cocksedg:** Correct.

**Mr. Allmand:** You do not think we need an amendment to this act to permit you to go through that process.

**Mr. Cocksedg:** That is right.

**Mr. Fairweather:** I think if you look at section 10 of the Canadian Human Rights Act...

**Mr. Cocksedg:** What I think has to be strengthened is the linkage between the reporting, the development of action plans, and the normal enforcement role currently available through the initiation of complaints and the existence of section 10 that can be applied by the Human Rights Commission. That is why we want to be named and why the linkages should be very clear.

*[Traduction]*

Non seulement nous aurons les données mais nous pouvons apprendre, sur demande, ce que l'employeur a fait à ce sujet. Nous pourrions donc, même avec nos ressources restreintes, prendre des décisions plus sensées quant au dépôt ou non de plaintes. Voilà ce qui est important.

**M. Allmand:** Si nous modifions l'article 6 pour l'élargir un peu afin que le rapport qu'ils doivent déposer ne soit pas simplement le rapport de ce qu'ils doivent faire en vertu de l'article 4, mais également ce que vous exigeriez d'eux en vertu de votre premier amendement—il nous faudra modifier l'article 6 pour ce faire. Ce que vous nous dites, c'est que, s'ils ne respectent pas leur propre plan d'action, vous ne prévoyez pas d'amende. On pourrait simplement rendre la chose publique. Si par exemple ils avaient un plan d'action, mais qu'après une année ils n'avaient pas vraiment respecté leurs objectifs, on pourrait, après la deuxième année, publier la chose, mais vous n'êtes pas d'avis toutefois qu'il faudrait prévoir une méthode pour les obliger... Étant donné que le projet de loi ne comprend pas de normes, ni d'objectifs... comme l'a dit M. Fairweather, ils doivent être différents d'une situation à l'autre. S'ils ne respectent pas leur propre plan d'action, il faudrait certainement prévoir des sanctions quelconques.

**M. Cocksedg:** Il vaudrait mieux, je crois, que les sanctions soient administrées dans le cadre de la Loi canadienne sur les droits de la personne, car ce que la disparité révélerait, lorsqu'il y a eu plan d'action mais qu'on n'y a pas donné suite, s'il s'agit du rapport devant être présenté dans les années à suivre, c'est la présence de pratiques discriminatoires et le non-suivi. On pourra à ce moment-là songer raisonnablement à déposer une plainte et à suivre le processus normal des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous sommes habilités à administrer la loi dans ce sens et, le cas échéant, à donner suite à tout le processus, y compris les tribunaux, et même les cours.

**M. Allmand:** Vous croyez que vous pourriez le faire dans le cadre de la Loi canadienne sur les droits de la personne sans avoir à modifier cette loi qui...

**M. Cocksedg:** C'est exact.

**M. Allmand:** Vous ne croyez pas qu'il vous faudra modifier cette loi pour vous permettre de suivre ce processus.

**M. Cocksedg:** C'est cela.

**M. Fairweather:** Si vous lisez l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne...

**M. Cocksedg:** Je crois qu'il faut raffermir le lien qui existe entre l'obligation de faire rapport, l'élaboration d'un plan d'action et le rôle normal de mise en application qui est possible actuellement grâce au dépôt de plaintes et à l'article 10 qui pourrait être appliqué par la Commission des droits de la personne. C'est la raison pour laquelle nous voulons être nommés et pourquoi aussi les liens doivent être clairement établis.



[Text]

[Translation]

• 1640

**Mr. Allmand:** I will be glad to look at that. Mr. Chairman, I do not know how much time is left, but I want to give the balance to either of my two colleagues—or both; I am not Solomon here.

**The Chairman:** Well your time is running out.

**Mr. Allmand:** How much time is left?

**The Chairman:** Madam Pépin was next, because she is a member of the committee. Four minutes, then you can come back at your turn.

Vous pouvez revenir ensuite.

**Mme Pépin:** Monsieur Fairweather, j'ai lu attentivement votre exposé. Dans les premières pages, j'avais l'impression que vous souteniez le projet de loi. Mais vos recommandations suivent de très près les recommandations du rapport de Josie Abella. Elles portent aussi sur le quota, l'échéancier, le mécanisme d'action... Je pense que ceci est très important si on veut un projet de loi efficace.

Tantôt, je vous entendais dire qu'il ne nous appartient pas de dire si un projet de loi est bon ou pas. Mais vous faites des recommandations pour améliorer le projet de loi. Si on ne réussissait pas à appliquer vos recommandations, quel serait la validité de ce projet de loi? N'y aurait-il pas une autre façon de le rendre plus efficace?

**Mr. Fairweather:** Yes, I believe it was Senator Edward Kennedy... I am told by others that he said it, but he did not give due attribution to one of the earlier Greek philosophers: "The best is the enemy of the good". Senator Kennedy—and I have said this in a committee here before, and it is my philosophy and I have learned it from my friend, the chairman, and others who have served in these places—he was lamenting the loss of the criminal code amendment, the federal criminal code for the United States. It was an unlikely situation of an alliance between Senator Strom Thurmond and Senator Edward Kennedy to get a reformed criminal law in the United States. It was not lost by a lack of will in the Senate; it was lost by people who were never able to accept any movement unless it was perfect—the best. They wanted the best or they would not take anything. I do not know.

"The best is the enemy of the good": I was flattered when I said this to a former Minister of Justice, Mr. Chrétien, and he—also without any attribution to me or to Kennedy or to Sophocles... I heard him doing it when the charter was coming. Do you remember? Everybody was picking the charter—it would not work.

We want the bill. We would rather have it improved. It is going to be awkward for us if we are not named and if there is no data, and we have said that. I came into this room this afternoon and was handed a letter from the Minister. Had I had that letter, I would have had a different brief.

**M. Allmand:** Je serais heureux d'étudier la chose. Monsieur le président, je ne sais pas combien de temps il me reste, mais je voudrais en faire profiter un de mes deux collègues—ou les deux, je ne veux pas jouer le rôle de Salomon.

**Le président:** Il vous reste peu de temps.

**M. Allmand:** Combien m'en reste-t-il?

**Le président:** M<sup>me</sup> Pépin est la prochaine sur ma liste, car elle est membre du comité. Vous avez quatre minutes et vous pourrez reprendre la parole à votre tour.

Then you may come back.

**Mrs. Pépin:** Mr. Fairweather, I have read your statement with great care. In the first pages, I had the impression that you were in support of the bill. However, your recommendations are very close to the ones contained in Josie Abella report. They deal with quota, scheduling, action mechanics... I think it is very important if we wish to have a bill that is effective.

You said earlier that it is not for us to say if a bill is good or not. However, you are offering recommendations to improve the bill. If your recommendations could not be applied, what will be the validity of the bill. Would there not be other means to make it more effective?

**M. Fairweather:** Oui, je crois que le sénateur Edward Kennedy... D'autres m'ont dit que c'est bien ce qu'il avait dit, mais qu'il n'en avait pas attribué le mérite à des anciens philosophes grecs: «Le mieux est l'ennemi du bien». Le sénateur Kennedy—et je l'ai déjà dit en comité, c'est ma théorie, je l'ai apprise de mon ami, le président, et d'autres personnes qui ont servi en ces lieux—se plaignait du rejet de l'amendement au Code criminel, le Code criminel fédéral des États-Unis. Il s'agissait d'une alliance inhabituelle entre le sénateur Strom Thurmond et le sénateur Edward Kennedy en vue d'obtenir une réforme du droit criminel aux États-Unis. L'amendement n'a pas été rejeté parce que le Sénat ne le voulait pas; il a été rejeté par des gens qui n'avaient jamais pu accepter une décision à moins qu'elle ne soit parfaite—la meilleure. Ils voulaient ce qu'il y avait de mieux ou rien du tout. Je ne sais pas.

«Le mieux est l'ennemi du bien»: J'étais flatté lorsque j'ai mentionné ceci à un ancien ministre de la Justice, M. Chrétien, et qu'il... sans vouloir m'accorder le mérite ou l'accorder à Kennedy ou à Sophocle... Je l'ai entendu le dire lorsque la charte était imminente. Vous souvenez-vous? Tout le monde trouvait à redire au sujet de la charte—ça n'allait pas fonctionner.

Nous voulons le projet de loi. Nous préférierions qu'il soit amélioré. Ce sera gênant pour nous si nous ne sommes pas nommés et s'il n'y a pas de données, nous le répétons. Je suis arrivé dans cette pièce cet après-midi et on m'a remis une lettre du ministre. Si j'avais eu cette lettre en main, mon mémoire aurait été différent.

[Texte]

**The Chairman:** Just to make sure, I will say that the letter is not a letter of the Minister addressed to you. I do not want you to be put in trouble.

**Mr. Fairweather:** No.

**The Chairman:** It is a letter addressed to me that I thought you should see before the meeting.

**Mr. Fairweather:** The Chairman was kind enough to give me a copy, as he did to other members. I have never seen the letter.

**The Chairman:** That is right.

**Mme Pépin:** Si je comprends bien, on devrait peut-être se contenter du bon alors que vous nous proposez le mieux.

Je laisse le reste de mon temps à Mme . . .

**An hon. member:** Thank you.

**Mme Pépin:** Je trouve que c'est bien ambigu.

**Mr. Fairweather:** Yes, but do not . . . Well, I had better not say what not to do. We need this bill, and the Canadian people, the people who would be included in clause 2, will be gravely disappointed if this legislation does not pass.

**Le président:** M. Hawkes, s'il vous plaît.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. It is a pleasure . . .

**The Chairman:** Followed by Mr. Nystrom.

**Mr. Hawkes:** —to have Mr. Fairweather with this. I have heard him eloquently behind closed doors in caucus many times. Having that eloquence in public is a pleasure for me.

I heard very clearly the words "give us the bill", and . . .

• 1645

**Mr. Fairweather:** Yes, give us the representatives of employment equity, of equal opportunity.

**Mr. Hawkes:** I conclude from that remark that there is nothing you have detected; from a very careful reading of this bill as it now sits, there is nothing in there that you see that would do damage to the cause we all espouse.

**Mr. Fairweather:** Oh, quite the reverse.

**Mr. Hawkes:** Okay. That is what I thought.

In your suggestions to us, intuitively I see some possibility of damage in at least one case, and that is the first case I would like to explore with you. That is on page 2. You say that 'the bill be amended to require the reporting of applicant data'. Recently, on behalf of the standing committee of the House, I have been in receipt of some 20 to 30 résumés, because we have now had the power to employ research staff for the committee. Those résumés are very different from what I used to get even 5 years ago, and certainly 10 years ago, in the sense that characteristically they do not include any information about age; they include no information about race; they include no information about disability; they include no

[Traduction]

**Le président:** Permettez-moi d'apporter des précisions, ce n'est pas une lettre que le ministre vous adressait. Je ne voudrais pas vous placer dans une situation embarrassante.

**Mr. Fairweather:** Non.

**Le président:** Il s'agit d'une lettre qui m'était adressée et j'ai pensé vous la faire lire avant la réunion.

**M. Fairweather:** Le président a eu la gentillesse de m'en donner copie, comme il l'a fait pour les autres membres du comité. Je n'avais jamais lu cette lettre.

**Le président:** C'est exact.

**Mrs. Pépin:** If I understand well, we should content ourselves with the good while you are proposing us the best.

I give the rest of my time to Mrs . . .

**Une voix:** Merci.

**Mrs. Pépin:** It is very ambiguous.

**M. Fairweather:** Oui, mais ne . . . Je n'aime pas dire ce qu'il ne faut pas faire. Il nous faut ce projet de loi, et les Canadiens, ceux qui sont mentionnés à l'article 2 seraient très déçus si la loi n'était pas adoptée.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Je suis heureux . . .

**Le président:** Ce sera ensuite le tour de M. Nystrom.

**M. Hawkes:** . . . d'entendre M. Fairweather à ce sujet. Je l'ai entendu parler à plusieurs reprises, et de façon bien éloquente, mais à huis clos. Le fait qu'il soit si éloquent en public me ravit.

J'ai entendu de façon très claire prononcer ces mots: «donnez-nous le projet de loi», et . . .

**M. Fairweather:** Oui, donnez-nous les représentants de l'équité en matière d'emploi, de l'égalité des chances.

**M. Hawkes:** D'après cette observation, je conclus que vous n'avez rien trouvé dans ce bill, sous sa forme actuelle, qui porterait atteinte à la cause que nous défendons tous.

**M. Fairweather:** Absolument, c'est tout à fait l'inverse.

**M. Hawkes:** D'accord. C'est ce que je pensais.

D'après vos suggestions, j'ai l'intuition d'une possibilité de dommages, au moins dans un cas, et c'est le premier cas dont j'aimerais discuter avec vous. C'est à la page 2. Vous dites que le bill serait modifié pour que les données soumises par le candidat soient consignées. Récemment, au nom du Comité permanent de la Chambre, j'ai reçu quelque 20 à 30 curriculum vitae car nous sommes maintenant autorisés à engager du personnel de recherche. Ces curriculum vitae sont très différents de ceux que je recevais il y a que cinq ans et, en tout cas, de ceux que je recevais il y a 10 ans. En effet, ils ne contiennent aucune information sur l'âge, sur la race, aucune information relative à l'incapacité, et rien sur le sexe. On se

## [Text]

information on sex. They use initials, and so you can not tell if it is a male or a female applicant from the résumé which is submitted.

That kind of résumé submission and application submission has been sort of a long time coming in our society. I view it as a very positive feature, because it stops right at the door the possibility of some immediate prejudice, conscious or unconscious—some immediate bias—being exercised. If you cannot tell if it is a male or a female; if you can not tell the race; if you can not tell these things, then you are looking at the person's work history, their education—the things that are relative to the job.

It struck me that if the committee were to adopt what you are telling us to do in 2.1, the reporting and applicant data, then we are really asking potential employers to make up application forms that put back into those application forms things like age and sex and disability, and so on, and we might indeed cause prejudice or cause the possibility for prejudice to occur at that point. I wondered if you could comment on that. I would hate for us to be proposing amendments that might do damage to the target populations we are intending to help.

**Mr. Fairweather:** I think if Mr. Hawkes has an opportunity to read page 4 of our brief, note 4 . . . I am not going to repeat it because the committee has a time problem. The commission thinks it is proper for employers to collect data. It realizes that organizations need this information so they can plan. What they have to do, though, is make sure the information does not contaminate employment decisions, such as whether to hire or whether to promote. The problem in earlier times was that you would see Protestant or Roman Catholic, and I am picking that because it used to be—thank God, it is not any more—and people would use that data to screen out. What the commission seeks is a use of the data to screen in. But we do go into this point, Mr. Chairman, on page 4, and then an explanation in the footnote on page 4.

**Mr. Hawkes:** I am sorry I have not had it long enough to have had a chance to read it. But do you draw the distinction between data on employees—people inside the system once they are accepted—versus the applicant data? It seems to me that the danger to the populations we are trying to serve is really at the applicant stage. That is where the unconscious bias and unconscious prejudice might come about.

• 1650

**Mr. Cocksedge:** There are methods currently being used, some of them in Canada, for that matter, where the data supplied by applicants that leads to the actual decision—say, to hire or not—are gathered in one way and the data on characteristics that you have been describing are gathered sometimes in a tear-off way and kept by the organization for planning purposes.

The person making the hiring decision does not have that other data, but the person making the planning decisions does; so they know the pool they are drawing from, they know how many applicants come from visible minorities, for example—but the person making the actual hiring decision does not have that data.

## [Translation]

contente d'indiquer une initiale pour le prénom, si bien qu'on ne sait pas si le candidat est un homme ou une femme.

Dans notre société, il a fallu longtemps pour parvenir à ce genre de curriculum vitae. À mon sens, c'est très positif, car cela élimine toutes possibilités de préjugés, conscients ou inconscients. Quand on ne sait pas s'il s'agit d'un homme ou d'une femme, quand on ne connaît pas la race, quand on ne sait rien de tout cela, on se contente de tenir compte des emplois passés, de l'éducation, de choses qui concernent directement l'emploi.

Ce qui m'a frappé, c'est que si le Comité adoptait vos propositions pour le paragraphe 2.1 sur les données relatives aux candidats, cela revient à demander aux employeurs éventuels de remettre dans leur formulaire de demande des précisions telles que le sexe, l'invalidité, etc.; autrement dit, cela risquerait de constituer une cause de préjugés. Que pouvez-vous nous dire à ce sujet? Je n'aimerais pas que nous propositions des amendements qui pourraient porter atteinte précisément à ceux que nous essayons d'aider.

**M. Fairweather:** Si M. Hawkes a l'occasion de lire la page 4 de notre mémoire, la note n° 4 . . . Je ne veux pas la répéter car le Comité manque de temps. La commission estime que les employeurs ont tout à fait le droit de rassembler des données. Elle se rend compte que les organisations ont besoin de ces informations pour planifier leur travail. Cela dit, elles doivent s'assurer que ces informations n'influencent pas leur décision en matière d'emploi, décision d'embaucher ou de donner une promotion. Le problème, jadis, c'est qu'on savait si quelqu'un était protestant ou catholique, et qu'on utilisait cela pour éliminer d'office certains candidats; grâce au ciel, ce n'est plus le cas. Cela dit, nous abordons la question à la page 4, et également dans notre note explicative page 4.

**M. Hawkes:** Je suis désolé, je n'ai pas eu le temps de la lire. Mais vous faites une distinction entre les données sur les employés—les personnes qui sont déjà intégrées au système—et les données sur les candidats? Il me semble que nous essayons de défendre les intérêts des gens au moment où ils se portent candidats. C'est à ce stade-là que des préjugés inconscients peuvent exister.

**M. Cocksedge:** Il y a des moyens, certains qui sont utilisés au Canada, d'ailleurs, de faire la distinction entre les données fournies par les candidats, données qui servent à prendre la décision d'embaucher ou de ne pas embaucher, et les données sur les caractéristiques dont vous avez parlé, et qui servent à la planification de l'entreprise.

La personne qui prend la décision d'embaucher ne possède pas la deuxième série de données, mais la personne qui est chargée de la planification, peut les consulter. Celle-ci a donc une idée d'ensemble de l'organisation, elle sait combien de candidats appartiennent aux minorités visibles, par exemple, mais la personne qui embauche ne voit pas ces données-là.



## [Texte]

**Mr. Fairweather:** It is data, it is not names, you see. It would not be—if I may be so bold—Dr. Hawkes, Caucasian, age, and so on. It would be Caucasian, male.

**Mr. Hawkes:** I am reminded of my own Ph.D. experience, where one of my professors on the finals stapled the evaluation sheet for evaluating his capability as a professor. It was a very intimidating arrangement and that is basically stating . . .

**Mr. Fairweather:** I thought you were going to say he stapled the result.

**Mr. Hawkes:** Can I ask you one other question . . . Mr. Allmand and I served some time ago on a special Parliamentary task force for 18 months. One of the things which I think came home to us was if I were going to characterize Canadian industry in the early 1980s, most of them did not have personnel plans of any kind, for any purpose whatsoever, so the requirement of planning might be a step forward in their own best interests. But the other side of the equation—I do not know whether or not you have people who are expert in Statistics Canada-type activities—but the committee had quite a large section on the availability of data. What you are asking there, in that section, strikes me out of that previous experience as maybe impossible.

We have the Labour Force Survey and we have the Census. We can get pretty accurate information on the basis of the Census. The committee recommended the use of a four-digit occupational code instead of a three-digit so there could be more refinement. But informal methods—municipal Census and the collection of data in a variety of ways—tend to give a better picture of a small community than a national effort can produce, because you are into sampling technology and yet you are into very localized communities in terms of the activation of a plan.

I am just wondering whether or not you are expressing a desire here, or whether or not you have got the technical expertise in the commission to have really thought through the part of your recommendation about availability data and the role of Statistics Canada?

**Mr. Cocksedge:** We do not pretend to have all of the expertise in the commission by any means, but we have had—as I believe has CEIC—considerable conversations with Statistics Canada precisely about that issue. I think it is fair to say—and obviously, I cannot speak for Statistics Canada—they would need more resources to do the more local-based analysis that would be part of the Labour Force survey than they currently have.

In the United States, in most cases the data is contracted out to private consultants who do local labour market surveys, and the percentages of availability are determined on that basis. The regime in Canada could include that, but I think Statistics Canada has a good record in the whole labour market area and would be the best agency.

**Mr. Hawkes:** But you see, sample size bears no relationship to overall population. They are dealing with 210 million. We would have to do the same sample size effort for our 25

## [Traduction]

**M. Fairweather:** Ce sont des données, et non pas des noms, vous comprenez. Si je peux me permettre: on n'aurait pas, M. Hawkes, de race blanche, âge, etc. On aurait uniquement: homme, de race blanche.

**M. Hawkes:** Cela me rappelle l'époque de mon doctorat. Un de mes professeurs au moment des examens finals avait agrafé la feuille d'évaluation de ses capacités de professeur. C'était très intimidant, et cela revient à dire . . .

**M. Fairweather:** Je croyais que vous alliez dire qu'il avait agrafé les résultats.

**M. Hawkes:** Puis-je vous poser une autre question? M. Allmand et moi-même avons participé pendant dix-huit mois à un groupe de travail parlementaire spécial. Une des choses qui nous a frappé, c'est que si nous voulions caractériser l'industrie canadienne au début des années 80, il fallait reconnaître que la plupart des entreprises ne possédait pas de plans en matière de personnel, et que toute amélioration dans ce domaine ne pouvait qu'être bénéfique. Mais de l'autre côté de l'équation—et je ne sais pas si vous avez des experts sur les activités de type Statistique Canada—mais le comité avait rédigé un chapitre assez long sur les données disponibles. Si l'on se fonde sur cette expérience passée, ce que vous demandez semble impossible.

Nous avons l'enquête sur la main-d'œuvre, nous avons le recensement. Le recensement nous fournit des données assez exactes. Le comité a recommandé de remplacer le code de trois chiffres sur la profession par un code de quatre chiffres, ce qui serait plus précis. Mais des méthodes mon officielles—recensements municipaux, cueillette de données diverses—donnent souvent une meilleure idée d'une petite collectivité qu'une étude à l'échelle nationale. En effet, nous sommes à l'ère de l'échantillonnage technologique, mais pour le plan, l'important, ce sont les petites collectivités.

Je me demande si vous exprimez un souhait ou si la Commission dispose des compétences techniques nécessaires et a pu approfondir vraiment la recommandation sur les données disponibles et le rôle de Statistique Canada?

**M. Cocksedge:** Nous ne prétendons pas avoir toutes les compétences possibles à la Commission, loin de là. Mais nous avons eu de longues conversations, tout comme la CEIC, je crois, avec Statistique Canada à ce sujet. On peut dire—et je ne peux bien sûr pas parler au nom de Statistique Canada—qu'ils auraient besoin de plus de ressources pour mener à bien une analyse plus localisée dans le cadre de l'enquête sur la main-d'œuvre.

Aux États-Unis, dans la plupart des cas, ce sont des firmes privées d'experts-conseils qui se chargent de recueillir les données, qui font des enquêtes sur le marché du travail local, et qui, sur cette base, calcule des pourcentages. Au Canada, on pourrait reprendre le même système mais, par le passé, les données de Statistique Canada sur le marché du travail ont été très satisfaisantes.

**M. Hawkes:** Vous comprenez, l'échantillonnage n'a rien de commun avec l'ensemble de la population. Aux États-Unis, on a 210 millions de personnes et, pour parvenir au même

[Text]

million, and that is where the problem and the expense of it really comes. If you are going to have something reliable and valid, it is...

**Mr. Cockedge:** I think it depends on the job that you are hiring for. The size of your labour market would be dependent upon the occupational group. Some occupational groups, it is a nation-wide market; other occupational groups, it is five miles from the plant. This is the kind of analysis which Statistics Canada can do and has done in the past.

**Mr. Hawkes:** I am sorry, Mary Collins... I do have other questions, but I agreed to split the time.

**The Chairman:** I am sure you do. I was going to make a joke but I will not this time, not yet. I thought you wanted to accelerate the procedure of the bill.

• 1655

Mrs. Collins, five minutes, followed by Mr. Nystrom.

**Mrs. Collins:** Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank Mr. Fairweather. As usual the Canadian Human Rights Commission has given us a very well-thought-out brief, and I know it is going to be very helpful to the committee as we proceed with our discussions on this bill.

You are suggesting, and indeed the Minister in her letter has indicated, that perhaps we should make it clearer that action plans are sort of part of employment equity. I think a lot of people have difficulty in understanding, though, what that really means, what action plans are. Also, at least to start, in the first year or so, before you have the data, how can you really have an action plan? How can you develop it if you do not know the groupings from which you are coming?

So how would you deal with this, certainly in the initial stages?

**Mr. Fairweather:** I am going to ask Mrs. Cadieux to answer.

**Mme Rita Cadieux (vice-présidente, Commission canadienne des droits de la personne):** Je pense, madame Collins, que vous avez raison. Il y a beaucoup d'employeurs qui ne sauraient pas, demain matin, comment mettre sur pied des plans d'action. Cependant nous avons déjà un guide que nous avons l'intention de reproduire et d'améliorer. Et je pense qu'il y a d'autres modèles. Notre personnel a de l'expertise, mais on aurait besoin d'encore plus d'expertise pour aider. Il fait partie de notre mandat, en vertu de l'article 15, d'aider les gens à mettre sur pied des programmes spéciaux pour corriger les désavantages subis par certains groupes de la main-d'oeuvre.

Bien sûr que cela peut se faire en disant simplement aux gens qu'ils peuvent mettre sur pied des plans d'action. Je pense que c'est possible. Si les gens savent déjà qu'ils ont à faire des rapports qui seront vérifiés. En plus de la Commission canadienne des droits de la personne, un très grand nombre de consultants viendront aider les employeurs qui veulent établir des plans d'action avec des objectifs et des calendriers d'exécution.

[Translation]

résultat, pour nos 25 millions de personnes, il faudrait procéder au même échantillonnage. Cela pose un gros problème financier. Si vous voulez des données sûres et valables...

**M. Cockedge:** Cela dépend de l'emploi; la taille du marché du travail dépend du groupe professionnel. Pour certains groupes, le marché est national, pour d'autres groupes, il est restreint à un rayon de 5 milles autour de l'usine. Voilà le genre d'analyse que Statistique Canada a déjà fait et peut continuer à faire.

**M. Hawkes:** Excusez-moi, Mary Collins... J'ai d'autres questions, mais j'ai accepté de partager mon temps.

**Le président:** Je suis certain que vous en avez. J'allais faire une plaisanterie mais je m'abstiendrai, du moins pour l'instant. Je croyais que vous vouliez accélérer l'étude du bill.

Madame Collins, vous avez cinq minutes, et je donnerai ensuite la parole à M. Nystrom.

**Mme Collins:** Je vous remercie, monsieur le président.

J'aimerais remercier M. Fairweather. Comme d'habitude, la Commission canadienne des droits de la personne nous a présenté un excellent mémoire, qui sera très utile au Comité dans ses discussions de ce projet de loi.

Vous proposez, comme la Ministre l'a d'ailleurs dit dans sa lettre, que nous devrions peut-être expliquer plus clairement que les plans d'action font partie de l'équité en matière d'emploi. Je pense, toutefois, que beaucoup de gens ont du mal à comprendre en quoi consistent ces plans d'action. Aussi, au tout début, pendant la première année, comment pouvez-vous concevoir un plan d'action si vous ne disposez pas encore des données requises? Comment pouvez-vous planifier sans connaître les groupes visés?

Avez-vous une solution à proposer pour ce problème qui se poserait certainement au début?

**M. Fairweather:** Je vais demander à M<sup>me</sup> Cadieux de répondre.

**Mrs. Rita Cadieux (Deputy Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission):** Mrs. Collins, I think you are quite right. If we asked them to do it tomorrow morning, many employers would not know how to develop action plans. We already have a guide, however, which we intend to improve and reprint. I believe there are other models as well. Our personnel has expertise, but we could use even more. It is part of our mandate, under section 15, to help employers to set up special programs to counteract the disadvantages which certain groups in the labour force must grapple with.

Of course it can be done by simply telling people that they are to develop action plans. I think it is possible, especially if people already know that they will have to prepare reports that will be verified. Aside from the Canadian Human Rights Commission, a large number of consultants will help employers who want to develop action plans with targets and deadlines.

[Texte]

**Mrs. Collins:** I am sure we will hear from later witnesses some concerns on this issue about the costs involved.

Have you had some experience in this? Have you done this with certain groups already?

**Mme Cadieux:** Avec un nombre limité d'employeurs je dois bien l'avouer. Selon la loi actuelle, il n'est pas obligatoire de mettre sur pied des programmes spéciaux ou des programmes d'action positive. L'article 15 est une clause permmissible. Lorsque des employeurs sont conscients d'une situation déplorable et qu'ils veulent mettre sur pied un programme d'action positive, ils viennent à la Commission pour demander de l'aide. Alors il y a quelques années on a publié une sorte de guide qui s'appelle Programmes spéciaux en matière d'emploi, *Special Programs and Employment*. Il donne des modèles, des façons de faire. Comme M. Fairweather le disait tout à l'heure, le projet de loi et nos recommandations ne voudraient pas imposer un seul modèle. Il y a différents types d'entreprises, de différentes tailles. Il y aurait des plans d'action différents pour répondre à des situations différentes, d'une entreprise à l'autre. Par exemple, au niveau fédéral vous pouvez avoir une petite compagnie de camionnage et Air Canada. Ce sont des 'animaux' bien différents.

**Le président:** Je m'excuse. Merci. Monsieur Nystrom, s'il vous plaît.

**M. Nystrom:** Merci beaucoup, monsieur le président. Je veux souhaiter la bienvenue à M. Fairweather, le président de la Commission canadienne des droits de la personne.

• 1700

Mr. Fairweather was a Member of Parliament for many, many years when I was there and he was one of the few Members of Parliament who was really respected by all parties and by all members, certainly in the league of Mr. Stanley Knowles, and his point of view was always very well respected. That is why I am very happy to see him here today.

My main concern, Mr. Fairweather, comes out of the Abella report, made public last March, that voluntary affirmative action does not work, that what we need is mandatory affirmative action. That is one recommendation she makes, and there appears to be a lot of evidence in the United States and elsewhere that what we need is mandatory action. I am a little bit puzzled by your first recommendation here, where you say:

The commission recommends that the bill be amended to require all employers covered by the legislation to develop action plans that deal with solutions to the problems of unrepresentation . . . and set targets.

What you are asking here is that all employers develop their own action plans. Is this not a little bit like taking a skunk to the hen house and asking the skunk how many hens he wants? Why not amend the legislation to say that the Canadian Human Rights Commission would be sitting down and striking the targets and the goals and the objectives in the action plan?

**Mr. Fairweather:** That would be an intervention that I have never contemplated, and this is a personal observation. I think

[Traduction]

**Mme Collins:** Je suis sûre que d'autres témoins nous feront part de leur souci quant au coût associé à ces plans.

Avez-vous acquis une certaine expérience de ce genre d'activité? Avez-vous aidé certains groupes déjà?

**Mrs. Cadieux:** Yes, but with a limited number of employers, I must admit. The existing legislation does not make it mandatory to set up special programs or affirmative action programs. Section 15 is an enabling clause. When employers are aware of a deplorable situation and wish to develop an affirmative action program, they come to the Commission to ask for assistance. And so, a few years ago, we published a sort of guide entitled *Special Programs and Employment*. It provides models, ways of going about it. As Mr. Fairweather was saying earlier, neither the bill nor our recommendations should impose a single model. There are different types of businesses, and they come in all sizes. We need different action plans to suit various situations, from one business to the next. For instance, at the federal level, you can have a small trucking company and Air Canada. They are very different creatures.

**The Chairman:** Excuse me; thank you. Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** Thank you very much, Mr. Chairman. I want to welcome Mr. Fairweather, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission.

M. Fairweather a été député pendant de nombreuses années, alors que je l'étais déjà moi aussi, et il était l'un des seuls à avoir su s'attirer le respect de tous les partis et de tous les députés, et je le comparerais en cela à M. Stanley Knowles; son point de vue était toujours respecté. Voilà pourquoi je suis très heureux de le voir ici aujourd'hui.

Ma préoccupation majeure, monsieur Fairweather, découle du rapport Abella, publié en mars dernier, où il est dit que l'on n'arrive à rien avec les programmes d'action positive facultatifs, et qu'il nous faut des programmes d'action positive obligatoires. C'est là l'une des recommandations du juge Abella, et l'expérience des États-Unis et d'autres pays semble bien démontrer que ce sont des programmes obligatoires qu'il nous faut. Votre première recommandation me laisse un peu perplexe:

La commission recommande que le projet de loi soit modifié de façon que tous les employeurs visés par la loi soient tenus d'élaborer des plans d'action comportant des solutions aux problèmes de sous-représentation . . . et dotés d'objectifs . . .

Vous demandez, en fait, que tous les employeurs élaborent leurs propres plans d'action. N'est-ce pas un peu comme conduire un renard au poulailler et lui demander combien de poules il veut? Pourquoi ne pas modifier la loi en y disant que la commission fixera les objectifs et les buts des plans d'action?

**M. Fairweather:** Je n'ai jamais envisagé ce genre d'intervention, je dois dire, et je parle en mon nom propre. J'ai une plus



## [Text]

better of Canadian employers. I have evidence that many of them need to know the rules, will seek help to find out the rules, are waiting for this and other bills. As I understand Judge Abella's report, they did not avoid talking to her. To be very direct, if the member is asking us whether or not we could do it, presumably with an extraordinary increase in staff, a whole sub-department, you could set out to set goals and action plans for every company in federal jurisdiction. But I had not contemplated that for us for one minute. When our commission met to consider . . .

**Mme Cadieux:** Ajoutons qu'il faudrait alors que notre loi soit modifiée parce que l'article 15 ne nous permettrait pas d'obliger les compagnies à déposer des programmes d'action positive.

**Mr. Nystrom:** But do you believe a voluntary program would work?

**Mr. Fairweather:** But it is not voluntary, Mr. Chairman; it is not voluntary. It is mandated by Bill C-62.

**Mr. Nystrom:** But under this particular bill, though, really all that is mandatory is the reporting in clause 6. It just says there is a penalty and fine if someone fails to report, but there is no penalty or fine if they fail to implement clause 4, which is the clause on employment equity.

**Mr. Fairweather:** The Minister, as I understand it, says in her letter: "a reference to goals and timetables would help to clarify . . ." As I have told the committee, I have not read the regulations as yet. I have read the preface to it only. I copped out because I was anxious to get ready for this committee. But she makes the reference to goals and timetables and thinks it "would help to clarify that they are an integral part of an employer's employment equity program". That is our first recommendation. Obviously, I have not seen what the Minister proposes; I think she leaves it up to you. But it is not beyond the possibility of this committee to put in legislative amendment form something that embodies our first recommendation. Perhaps the Minister will beat you to it; I do not know.

**Mr. Nystrom:** What is your advice to the committee in terms of goals and targets? Do you think clause 6 should be applicable there, where if these goals and targets are not adhered to it is an offence, or should it be included just in clause 4 where there is no particular penalty or sanction?

• 1705

**Mr. Fairweather:** No, we say that clause 4 is appropriate and that with the link made with the Canadian Human Rights Act there are sanctions.

## [Translation]

haute opinion des employeurs canadiens. L'expérience a démontré qu'ils sont nombreux à vouloir connaître les règlements, qu'ils chercheraient à se faire aider à les découvrir, et qu'ils attendent ce projet de loi, ainsi que d'autres. Si j'ai bien compris le rapport du juge Abella, les employeurs n'ont pas cherché à éviter de lui parler. Mais pour répondre directement à la question du député, s'il veut savoir si nous en serions capables, je dirais que oui, mais cela suppose un accroissement énorme de notre personnel, toute une sous-section; il nous serait alors possible de fixer des objectifs et d'élaborer des plans d'action pour toutes les sociétés assujetties aux règlements fédéraux. Mais je n'avais pas une seule seconde envisagé notre rôle ainsi. Quand notre commission s'est réunie pour étudier . . .

**Mrs. Cadieux:** Let me add that our act would have to be amended because section 15 would not enable us to oblige companies to table affirmative action programs.

**M. Nystrom:** Mais croyez-vous à l'efficacité des programmes facultatifs?

**M. Fairweather:** Mais ce ne sont pas des programmes facultatifs, monsieur le président; ils ne sont pas facultatifs. Le projet de loi C-62 les rend obligatoires.

**M. Nystrom:** Mais il n'y a d'obligatoire dans ce projet de loi que l'article 6, qui oblige l'employeur à déposer un rapport. Cet article dit simplement que si l'on ne se conforme pas à l'obligation de déposer un rapport, on pourra se voir imposer une pénalité ou une amende, mais il n'y a pas de sanction de prévue pour quiconque ne se conformerait pas à l'article 4, qui porte sur l'équité professionnelle.

**M. Fairweather:** La ministre, si j'ai bien compris, dit dans sa lettre: « . . . faire mention d'objectifs et de calendriers contribuerait à indiquer sans ambiguïté . . . » Comme je l'ai dit aux membres du Comité, je n'ai pas encore lu les règlements. Je n'ai lu que le préambule. J'ai mis cela de côté, car je voulais me préparer à comparaître devant votre Comité. Mais la ministre fait allusion aux objectifs et aux calendriers d'exécution, et pense que le fait d'en faire mention «contribuerait à indiquer sans ambiguïté qu'ils font partie intégrante du programme d'équité en matière d'emploi de l'employeur.» C'est notre première recommandation. Je n'ai évidemment pas vu ce que propose la ministre; je pense que c'est à vous qu'elle confie cette responsabilité. Mais ce Comité pourrait certainement tenir compte de notre première recommandation par le truchement d'un amendement au projet de loi. La ministre vous devancera peut-être; je ne sais pas.

**M. Nystrom:** En ce qui a trait à ces buts et objectifs, que conseillez-vous au Comité? Pensez-vous que nous devrions en faire mention à l'article 6, qui prévoit des sanctions pour ceux qui ne se conforment pas à la loi, ou devrait-on les inclure dans l'article 4, qui ne prévoit ni pénalité ni sanction?

**M. Fairweather:** Nous pensons qu'il est approprié d'en faire mention à l'article 4, et que l'on pourra évoquer des sanctions en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

*[Texte]*

**Mr. Nystrom:** So you would not have clause 6 apply to goals and targeting, then? If company A or B has goals and targets to hire 150 women and 16 native people and so on, and they do not fulfil or reach those objectives or goals, your recommendation is that clause 6, which is sanctions, should not apply?

**Mr. Fairweather:** I want to share something. We at the commission, I think you will be glad to know, have an affirmative action program. We felt it was wrong for us to be putting out documents on special programs in employment and advising people yet not to have an affirmative action program ourselves. That is carefully watched by senior managers. Even their appraisals are marked on how we have complied; how they fulfil our goals and timetables.

But I tell you, it is in some areas an extraordinarily exciting challenge. It is not always easy to meet. That is the reality of the world. I would be fooling you if I did not have this little confession.

In some areas we are well ahead of our target. In some areas we have not yet met our target. And look at us: we should be the exemplars of good employment in the country.

**Mr. Nystrom:** And I am sure you are far ahead of almost any other agency. But is that not just further evidence that the targets and the goals should be mandatory?

**Mme Cadieux:** Si notre recommandation est acceptée, les employeurs devront avoir des plans d'action et des calendriers d'exécution. Il ne serait pas obligatoire qu'ils soumettent ces plans d'action mais ils doivent être prêts à les soumettre si la Commission canadienne des droits de la personne en a besoin pour une plainte de discrimination, ou si la Commission veut prendre l'initiative d'une plainte parce qu'elle croit qu'il y a une discrimination. Ce qu'on demande dans notre recommandation c'est précisément que les employeurs soient tenus de dresser des plans d'action. Ce n'était pas dans le projet de loi. Et maintenant on demande qu'ils soient tenus d'avoir des plans d'action et des calendriers d'exécution.

**Mr. Nystrom:** Et si le plan d'action est, comme on dit en anglais un *lousy plan*, qu'est-ce qu'on peut faire?

**Mme Cadieux:** Probablement que cela se reflètera sur les chiffres, les rapports que le Parlement recevra et qui seront transmis à la Commission. Si la Commission a raison de croire qu'il y a eu discrimination, elle peut prendre l'initiative d'une plainte. Et, sans doute, beaucoup d'organismes bénévoles de femmes, d'autochtones ou autres, en regardant les rapports déposés au Parlement, prendront l'initiative de porter plainte à la Commission.

**Mr. Nystrom:** You have mentioned, and Mr. Fairweather has mentioned also, that we have enough power and authority under section 10 of the Canadian Human Rights Act to take the appropriate and adequate action. I know one complaint I have had from people over the years is that it is so time-consuming; it takes a long, long time. Is there any guarantee that any really obvious and rank discrimination could be dealt

*[Traduction]*

**M. Nystrom:** Vous ne pensez donc pas que l'article 6 devrait s'appliquer aux buts et objectifs, alors? Si la société A ou B se fixe comme objectif d'embaucher 150 femmes et 16 autochtones, et qu'elle n'atteint pas son objectif, vous recommandez que l'article 6, qui prévoit des pénalités, ne s'applique pas?

**M. Fairweather:** Je vais vous avouer quelque chose. La commission—vous serez heureux de l'apprendre—a elle-même mis sur pied un programme d'action positive. Cela ne nous semblait pas honnête de publier des documents sur les programmes spéciaux en matière d'emploi, et de conseiller les gens, sans avoir de programmes d'action positive nous-mêmes. Nos cadres surveillent cela de très près. Même leurs évaluations tiennent compte de nos progrès dans ce domaine; ils sont notés sur l'atteinte de nos objectifs et calendriers d'exécution.

Mais permettez-moi de vous dire que dans certains domaines, le défi est de taille. Il n'est pas toujours facile à relever. C'est la réalité du monde où nous vivons. Ce serait manquer d'honnêteté que de ne pas vous dire ce petit aveu.

Dans certains domaines, nous avons largement dépassé nos objectifs. Dans d'autres, nous ne les avons pas encore atteints. Et pourtant, regardez qui nous sommes: nous devrions être l'employeur modèle dans ce pays.

**M. Nystrom:** Et je suis sûr que vous devancez, et de loin, presque tous les autres organismes. Mais n'est-ce pas là une autre preuve que les objectifs et calendriers d'exécution devraient être obligatoires?

**Mrs. Cadieux:** If our recommendation is accepted, employers will have to have action plans and set deadlines. They will not be obliged to submit those action plans, but they should be ready to do so if the Canadian Human Rights Commission needs them to investigate a complaint of discrimination. The same thing applies if the Commission wants to initiate a complaint because it believes that discrimination has occurred. What we are asking for in our recommendation is precisely that employers be required to develop action plans. The bill has no such provision. And now we are asking that employers be required to develop action plans and set deadlines.

**Mr. Nystrom:** And if their action plan is, as we say in English, a "lousy plan", what can we do?

**Mrs. Cadieux:** This would probably be obvious in the figures and reports to be submitted to Parliament and transmitted to the Commission. If the Commission has grounds to believe that there has been discrimination, it may initiate a complaint. And many volunteer organizations, women's groups, native associations, or others, will no doubt decide to file a complaint with the Commission after studying the reports tabled in Parliament.

**M. Nystrom:** Vous avez dit, et M. Fairweather aussi, que nous disposons de suffisamment de pouvoir et d'autorité en vertu de l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour nous permettre de prendre des mesures appropriées. Mais les gens se plaignent à moi depuis des années du fait que ce processus soit si long; il faut beaucoup, beaucoup de temps pour mener à bien cette procédure. Pouvez-vous nous assurer que les cas de discrimination vraiment déplorable et

[Text]

with expeditiously? Or is this going to take five, six, seven years?

**Mr. Fairweather:** No, it will not take five or six or seven years. But let there be no mistake. I tried to say in my brief comment that we are in exciting times and two parallel things are happening. One is that our courts, the superior courts of the provinces and the Federal Court and the Supreme Court, are developing the borders, or expanding the boundaries, of administrative law to places undreamed of when I became Chief Commissioner.

• 1710

So we now give complainant and respondent an opportunity to respond. All this adds to the time.

Our goal—and it is a goal we hope to meet in the next fiscal year—is to get the complaint turn-around time averaging nine months. Frankly, if our staff can do that then they will be extraordinarily efficient. But we cannot collapse the size of the country and we cannot collapse the sophistication. I do not mean this in any pejorative way, but the Canadian Nation... I mean it is from Newfoundland to Vancouver Island, and the kinds of evidence... We hope that a reporting mechanism with the data that we have called on will graphically, dramatically shorten the time. The evidence will be there, but I cannot promise this committee that some complaints will not take a couple of years.

That should not worry the committee. If they are global complaints and have in their solution a resolution, a chance to make a real change, then it is worth it.

**Mr. Nystrom:** Mr. Fairweather, I want to ask you a question I am sure you will be dying to answer, and here is your golden opportunity. You are saying that if you are going to be asked to carry these additional duties then you will need additional resources and greater staff and so on. Could you give us in fairly precise terms what you envisage? We have been saying in the House that the workload is going to be a lot greater. I get the impression from the three of you today that you are not quite sure how great that workload will be, you want to speed things up, you do not know how many complaints there will be, how long it takes to investigate them. You must have had some chats inside the commission as to what you need.

**Mr. Fairweather:** Oh yes, indeed we have. I can be precise. We will be recommending, if the changes are made, 28 person-years and the money that goes with 28 person-years, about half a million dollars. That is just next year. Look, in terms of government we are a very small player, and 28 person-years to fulfil the goals of Bill C-62 and of Judge Rosalie Abella should not be beyond the powers of this or any other government to supply. All I am asking you is to make very sure, and I presume you would want to ask the same question to the Minister next week. She does not know—because I have not

[Translation]

flagrante seront traités rapidement? Ou faudrait-il compter cinq, six, ou sept ans?

**M. Fairweather:** Non, il ne faudra pas cinq, six, ou sept ans. Mais comprenez-moi bien. Comme j'ai essayé de l'expliquer dans mes brèves observations, nous traversons une époque passionnante, et nous assistons à deux phénomènes parallèles. Premièrement, les tribunaux, les cours supérieures des provinces, la Cour fédérale, ainsi que la Cour suprême, font reculer les frontières, et lorsque je suis devenu président de la commission, personne n'aurait pu prévoir à quel point ces instances élargiraient le champ d'application du droit administratif.

Nous donnons donc maintenant la possibilité de répondre à la fois au plaignant et à l'intimé. Évidemment, cela prend plus de temps.

Notre objectif, et nous espérons y parvenir d'ici la prochaine année financière, c'est de régler chaque plainte en une période moyenne de neuf mois. Franchement, si notre personnel y parvient, il fera preuve d'une extraordinaire efficacité. Mais nous ne pouvons pas rétrécir la superficie de notre pays, nous ne pouvons pas tourner le dos à sa complexité. Ça n'a rien de péjoratif, mais la nation canadienne... Après tout, cela va de Terre-Neuve à l'Île de Vancouver, et le genre de preuves... Nous espérons qu'un mécanisme de rapport avec les données que nous avons demandées permettra de réduire énormément le délai. Les preuves seront là, mais je ne peux pas promettre au Comité qu'aucune plainte ne traînera plus pendant deux ans.

Cela dit, il ne faut pas s'en inquiéter, ce sont des plaintes globales et, si leur solution est suivie d'une résolution, cela donne la possibilité de faire des changements véritables, et cela en vaut la peine.

**M. Nystrom:** Monsieur Fairweather, je veux vous poser une question à laquelle vous devez mourir d'envie de répondre, voici votre chance. Vous nous dites que si l'on vous demandait d'assumer ces charges supplémentaires, vous aurez besoin de personnel supplémentaire, de ressources accrues, etc. Pouvez-vous nous donner une idée assez précise de ce que vous envisagez? On a dit à la Chambre que la charge de travail allait beaucoup augmenter. D'après ce que vous nous dites tous les trois aujourd'hui, vous n'avez pas l'air de savoir dans quelle mesure la charge va augmenter, vous voulez accélérer les choses, mais vous ne savez pas combien de plaintes seront déposées, combien de temps il faudra pour les régler. Vous avez dû discuter entre vous de ce dont vous avez besoin.

**M. Fairweather:** Absolument. Je peux même être assez précis. Si les changements sont effectués, nous allons recommander 28 années-personnes et les fonds nécessaires pour ces 28 années-personnes, c'est-à-dire environ un demi-million de dollars. Ça, uniquement pour l'année prochaine. Comparé au reste du gouvernement, nous sommes un tout petit service, les 28 années-personnes pour parvenir aux objectifs du Bill C-62 et du juge Rosalie Abella, ça ne devrait pas dépasser les possibilités de ce gouvernement ou d'un autre gouvernement. Tout ce que je vous demande, c'est de vous assurer, et je



[Texte]

had this conversation with her—the number. I do not go that route to Parliament. I go through the Minister of Justice. But that is the number, and we think there will be a couple of other increases, and then the reporting. A lot of this, by the way, will be carried by the corporations themselves.

**Mr. Nystrom:** When you were answering that question you also uttered one rather curious sentence at the end. You said 28 person-years and then 'That is just next year'. Do you have any projections for years thereafter or is there something?

**Mr. Fairweather:** Yes, I do.

**Mr. Nystrom:** I am going to ask the Chairman if he can give them time to . . .

**Mr. Fairweather:** The year thereafter, 32; and the year after that, 38. So 4 in the year following and 6 after that.

**Mr. Nystrom:** So it is 28 next year, 32 the year after that, and 38.

**Mr. Fairweather:** You are an old hand. If I may say this through the chairman, Mr. Nystrom knows how government works. We have to make these calculations to the central agency, the Treasury Board. So I am sharing with you what our projections will be.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Nystrom.

I am sure we will send a copy of the minutes of this meeting to the President of the Treasury Board.

**Mr. Fairweather:** I am sure the Treasury Board watches with the greatest interest what is said in this committee.

**Le président:** M<sup>me</sup> Lise Bourgault, s'il vous plaît.

**Mme Bourgault:** Merci, monsieur le président.

• 1715

**Le président:** Vous aurez moins de temps à partir de maintenant.

**Mme Bourgault:** Cinq minutes.

**Le président:** Non pas parce que c'est vous.

**Mme Bourgault:** Non, non, cinq minutes, monsieur le président.

**Le président:** Oui, bah!

**Mme Bourgault:** Je commence maintenant.

**Le président:** La présidence est très indulgente, cinq, sept . . .

**Mme Bourgault:** Moi aussi je voudrais souhaiter la bienvenue à notre très distingué témoin. Je voudrais aussi profiter de l'occasion pour remercier la Commission pour les documents dans les deux langues officielles. C'est très apprécié. Il est assez rare qu'on ait ces documents dans les deux langues la première journée. Je voudrais revenir sur la question de M.

[Traduction]

suppose que vous poserez la même question au ministre la semaine prochaine . . . Elle ne sait pas—je n'en ai pas parlé avec elle, elle ne connaît pas le chiffre. Je ne communique pas avec le Parlement de cette façon-là, je passe par l'entremise du ministre de la Justice. Mais voilà le chiffre, nous envisageons une ou deux augmentations supplémentaires, et ensuite il y a l'élément du rapport. Soit dit en passant, les sociétés elles-mêmes assumeront une bonne partie de la charge.

**M. Nystrom:** Quand vous avez répondu à cette question, vers la fin, vous avez eu une phrase assez curieuse. Vous avez dit: 28 années-personnes, et cela, uniquement pour l'année prochaine. Avez-vous fait des projections pour les années suivantes?

**M. Fairweather:** Oui.

**M. Nystrom:** Je veux demander au président de leur donner le temps . . .

**M. Fairweather:** L'année suivante, 32; l'année suivante, 34. Par conséquent, quatre personnes dans l'année qui suit, et six après.

**M. Nystrom:** Par conséquent, 28 l'année prochaine, 32 l'année suivante, puis 38.

**M. Fairweather:** Vous êtes un vieux de la vieille. Monsieur le président, M. Nystrom sait comment le gouvernement fonctionne. Nous devons soumettre ces calculs à l'organisme central, au Conseil du Trésor. Je vous fais donc part de nos projections.

**Le président:** Merci, monsieur Nystrom.

Je suis certain que nous enverrons un exemplaire du procès-verbal de cette séance au président du Conseil du Trésor.

**M. Fairweather:** Je suis certain que le Conseil du Trésor suit de très près ce qui se passe au Comité.

**The Chairman:** Mrs. Lise Bourgault, if you please.

**Mrs. Bourgault:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** You will have less time at your disposal as of now.

**Mrs. Bourgault:** Five minutes.

**The Chairman:** I do not mean to single you out.

**Mrs. Bourgault:** No, of course not, but I just need five minutes, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Yes, why not?

**Mrs. Bourgault:** I will begin now.

**The Chairman:** Your chairman is very indulgent; take five, seven minutes . . .

**Mrs. Bourgault:** I too would like to welcome our very distinguished witness. I would also like to take the opportunity of thanking the Commission for providing their documents in both official languages. This is greatly appreciated. We very rarely have these documents in both official languages the first day. I would like to follow up on Mr. Nystrom's question. You

[Text]

Nystrom. Vous dites 28 années-personnes pour les ressources et vous parlez de 500 000 dollars, à peu près, pour 28 années-personnes. D'un autre côté, il y aurait la création d'une fameuse agence qu'un certain groupe demande. Avez-vous une idée du coût d'une nouvelle agence en tenant compte du fait que, par les vœux de M<sup>me</sup> MacDonald et les vôtres, vous soyez cette agence qui vérifie si les applications et les recommandations du projet de loi sont bien appliquées?

**Mr. Fairweather:** I believe that was what was in the government's mind, frankly. It is nothing new that in this capital or country new agencies are... well, I had better be careful here. It is well known that in this city and in this country there has been a reluctance to set up new agencies. That has been the case for the last five or six years. To start up a another whole apparatus with administrative, personnel and research costs would be extraordinarily more expensive than giving us the role.

**Mrs. Bourgault:** Does it means it will be more efficient your way?

**Mr. Fairweather:** The efficiency would be dependent on who is recruited. We have had some experience in eight years. It has not all been wasted, by any means. With the changes we hope will be made and are happy to see in the Minister's letter, we think we can do a job.

**Mme Bourgault:** Quel est l'expérience de la Commission face aux compagnies de la Couronne réglementées par l'État, qui ont dans les faits organisé des facilités pour accommoder les personnes handicapées. L'application du projet de loi C-62, selon vos expériences, a-t-il amené une amélioration? Croyez-vous que le bill C-62 augmentera l'obligation des sociétés et des compagnies à organiser des facilités pour les personnes handicapées de façon à leur faciliter l'accès à leur lieu de travail? L'équité en matière d'emplois, c'est parfait; mais encore faut-il qu'ils soient capables de se rendre à leur lieu de travail. Quelle est votre expérience à date?

**Mr. Fairweather:** Several good things have happened. One remarkable thing was the decision by the Court of Appeal of Saskatchewan that was felt by the Supreme Court of Canada to state the law so well that an appeal was not granted. It is the case of a person in a wheelchair, in a theatre, who was told access was available but that he had to go down and sit underneath the screen. You probably did not do this but I did as a child—gazed up at the screen. This was the equal opportunity a theatre thought it was giving. The court said that equal opportunity might be different things depending on the needs of the person needing the opportunity.

• 1720

The quality does not mean equal. It may mean accommodating different needs. I think that there have been some important changes. Some very large organizations have been committed since the International Year of Disable Persons, 1981, with the UN year. Frankly, I am leery of naming the

[Translation]

mentioned that you would need additional resources, 28 person-years, and you said you would need about \$500,000 for these 28 person-years. But a certain group is also proposing the creation of an agency to act as an enforcement mechanism. Do you have any idea of the cost of such a new agency, in the light of Mrs. MacDonald's wishes and your own, that you be designated as the agency entrusted with ensuring that the bill and its provisions are being applied properly?

**M. Fairweather:** Franchement, je pense que c'est ce que le gouvernement avait à l'esprit. Dans cette capitale, ou dans ce pays, il est normal que les nouveaux organismes... non, il faut que je pèse bien mes mots. C'est un fait bien connu que dans cette ville, dans ce pays, on hésite généralement à créer de nouveaux organismes. C'est l'attitude qui a cours depuis cinq ou six ans. Ce serait beaucoup plus onéreux de créer un tout nouvel organisme avec ses propres coûts au titre de l'administration, du personnel, et de la recherche, plutôt que de nous confier ce rôle.

**Mme Bourgault:** Seriez-vous plus efficace dans ce rôle qu'un autre organisme?

**M. Fairweather:** Notre efficacité sera fonction du personnel que nous embaucherons. Nous avons acquis une certaine expérience au cours des huit dernières années. Cette expérience n'a pas été vaine, loin de là. Les modifications qui seront apportées à la loi, nous l'espérons, et les changements que propose, à notre satisfaction, la ministre dans sa lettre, nous permettront, je crois, de faire du bon travail.

**Mrs. Bourgault:** What has been the Commission's experience with federally regulated Crown corporations that have in fact built facilities to provide access to disabled persons? Will the application of Bill C-62 bring about an improvement, according to your experience? Do you think Bill C-62 will further oblige companies and Crown corporations to install facilities to allow disabled persons easier access to their place of work? Employment equity is all well and good, but will be of no assistance to those who cannot get into their offices. What has your experience been up until now?

**M. Fairweather:** Plusieurs bonnes choses se sont produites, dont une remarquable: la Cour suprême du Canada a jugé que l'arrêt de la Cour d'appel de la Saskatchewan interprétait la loi de façon si excellente qu'elle a rejeté le pourvoi. Cet arrêt porte sur le cas d'une personne en chaise roulante qu'on avait admise au cinéma à condition qu'elle aille s'asseoir tout à l'avant, sous l'écran. Peut-être ne l'avez-vous pas fait, mais j'ai fait cela quand j'étais enfant... il faut renverser la tête en arrière pour voir l'écran. Et c'est ainsi que ce cinéma pensait respecter le principe de l'égalité d'accès. La Cour d'appel de la Saskatchewan a jugé que l'égalité d'accès pouvait varier selon les besoins de la personne en cause.

L'égalité d'accès peut se traduire de façons diverses dans la réalité. Cela peut signifier avoir à tenir compte de besoins différents. Je pense que des changements importants se sont produits. Certaines grosses sociétés se sont engagées en ce sens, depuis que les Nations Unies ont déclaré l'année 1981 Année

## [Texte]

good ones although some day Parliament might—you know, there might be an award for some who have. Parliament itself, these very premises are... when I was a member, people in wheelchairs went out the garbage entrance as they did for so many public facilities in this country. There has been a change, but companies and provoyors of goods and services have to come to terms with the fact that Canadian society has said that people with disabilities will no longer be denied. They will not be locked up in back rooms. Their ability to do the job will be the test, and employers will have to accommodate themselves to this, or come to terms with this. It is exciting, because it means that we have a very, up to now, unused resource suddenly being useful. Heavens, that saves money for those who think the accountants should run the country. I mean, it is strickly on dollars...

**Mrs. Bourgault:** Is he finished, Mr. Chairman?

**Mr. Fairweather:** I mean, I may feel that there is the principle of equity but, for heaven's sake, it costs less.

**Le président:** Je reviendrai à vous, madame Bourgault, avec plaisir. M<sup>me</sup> Finestone suivi de M. Blackburn.

**Mme Finestone:** Merci, monsieur le président.

Mr. Chairman, I would like to ask our commissioner a few questions, if I may. First of all, it is delightful to see you here again, and I would like to ask three specific questions, Mr. Fairweather, coming out of the equality rights report and following up on the heels of my honourable colleague's question. It relates back to the Huck decision which I think was a most exciting one, which indicates that there is a need for reasonable accommodation. It struck us, as we were travelling across this land, that the need for reasonable accommodation is one of the major sources of *empêchement*, inability to complete the vision of society which section 15 brings and promises a greater degree of equality and access to the work force. In this regard, I was wondering how you reacted both to this concern around reasonable accommodation for disabled people, and reasonable accommodation on the basis of religion as is manifested in the Bhinder case. Whether you would find a proper amendment if we would recommend that the Canadian Human Rights Act be amended, so that employers are obliged to make reasonable accommodation; that is, special provisions as would not cause undue hardship to the employer in response to the needs particular to those classes of employees that are protected from discrimination by the terms of the act. I say this because, as we look at section 3 and the interpretation, you have the definition of who are the designated groups. It would seem to me that if we do not make this amendment, then on paper, we are looking very just and right, but when you cannot apply a law it really is not going to have the impact that we wished. It really does not bring justice to the floor.

**Mr. Fairweather:** We have this dilemma, Mr. Chairman. The Bhinder case was argued before the Supreme Court of

## [Traduction]

internationale des handicapés. Franchement, j'hésite à nommer les organismes en cause, bien qu'un jour le Parlement décide peut-être... de souligner ce qu'ils ont fait en leur décernant un prix, par exemple. Mais le Parlement lui-même, ces lieux-mêmes où nous nous réunissons... Quand j'étais député, les gens en chaise roulante devaient emprunter l'entrée de service, comme c'était le cas dans de nombreux bâtiments publics du pays. Il y a eu un certain progrès, mais il faut que les sociétés et les fournisseurs de biens et de services acceptent le fait que la société canadienne a décidé qu'il était temps d'ouvrir les portes aux personnes handicapées. On ne peut plus les enfermer au grenier. Le seul critère qui vaille doit être leur compétence, et les employeurs vont devoir comprendre et accepter ce fait. Il y a lieu d'être enthousiaste, parce que cela signifie que nous allons avoir accès à une ressource jamais utilisée auparavant. Voilà, pour ceux qui pensent que les comptables devraient gérer le pays, une source d'économie éventuelle. Strictement sur le plan financier...

**Mme Bourgault:** Est-ce qu'il a fini, monsieur le président?

**M. Fairweather:** Je pense qu'il faut tenir compte du principe de l'équité, et que, de plus, cela va permettre des économies.

**The Chairman:** We will come back to you again later, Mrs. Bourgault, with pleasure. Mrs. Finestone, followed by Mr. Blackburn.

**Mrs. Finestone:** Thank you, Mr. Chairman.

Monsieur le président, j'aimerais poser quelques questions au président de la Commission, si je le puis. J'aimerais dire, premièrement, que je suis ravie de vous revoir ici, et j'aurais trois questions précises à vous poser, monsieur Fairweather, qui découlent du rapport sur les droits à l'égalité, et qui sont dans la même veine que la question posée par mon honorable collègue. Je pense, à ce sujet, que l'arrêt Huck a été une décision des plus intéressantes, car il affirme qu'il faut tenir compte des besoins spéciaux, dans les limites du raisonnable. Ce qui nous a frappés lorsque nous avons parcouru le pays, c'est que l'une des principales raisons qui entravaient la transformation de la société prévue par l'article 15, qui promet un degré accru d'égalité et un plus grand accès au marché du travail, était que très peu d'aménagements étaient prévus. Dans cette même veine, je me demandais ce que vous pensez de ce souci de prévoir, dans la limite du raisonnable, des aménagements spéciaux pour les handicapés, et pour les pratiquants de certaines religions, comme l'atteste l'affaire Bhinder. Approuveriez-vous au cas où nous recommanderions qu'une modification soit apportée à la Loi canadienne sur les droits de la personne, pour que les employeurs soient obligés d'accéder aux demandes raisonnables de ces groupes? C'est-à-dire des dispositions spéciales qui, sans causer de préjudices indus à l'employeur, respecteraient les besoins particuliers de ces groupes d'employés contre lesquels toute discrimination est interdite par la loi. Je dis cela parce que les groupes concernés sont énumérés à l'article 3 intitulé Définition. Si nous n'apportons pas cette modification à la loi, peut-être serons-nous bien vus quand même, mais une loi qu'on ne peut appliquer est une loi sans effet. La justice ne sera pas servie.

**M. Fairweather:** Nous partageons votre dilemme, monsieur le président. L'affaire Bhinder a été plaidée le 30 janvier 1985



[Text]

Canada on the January 30, 1985. If I may say so, with the greatest respect for the Court, it is not only Human Rights Commissions that take a long time. When we need their decision—we think reasonable accommodation is covered in our bona fide occupational requirement guidelines, but if Bhinder does not come out the way we devoutly hope it will, we will require an amendment to our legislation to make reasonable accommodations specific.

• 1725

**Mrs. Finestone:** Well, perhaps I should have been more specific, Mr. Fairweather. It is my view that legislators have to take their responsibility. If we have enacted, or are in the process of enacting, Bill C-62, which has designated groups which will be unable to be accommodated by this bill, then part of our legislative responsibility, which does not need to a wait the judicial route, is to enact the reasonable accommodation as part of the Canadian Human Rights Act. I am not asking you to . . .

**Mr. Fairweather:** I know exactly, with great respect, what you are asking, but it would be our legislation that needs an amendment.

**Mrs. Finestone:** That is what I am saying, yes.

**Mr. Fairweather:** I do not know how this committee . . . well, my memory of Parliament is a little hazy on this point but you can take advice. That is why I was waiting for Bhinder—like *Waiting for Godot*. There can be no doubt that if Bhinder . . . well, there could be circumstances in a decision by the Supreme Court of Canada when we would need an amendment to the Canadian Human Rights Act.

**Mrs. Finestone:** Do you feel that you would be more effective in the application of the mandate which, seemingly, will now come your way? And knowing your desire to complete the task as efficiently and as expeditiously as possible, that a recommendation to cover systemic discrimination—that is, practices which are not obviously discriminatory in their formulation or nature but have the result of having an adverse impact—do you feel that also would enable you to enact this legislation?

**Mr. Fairweather:** We have that now in Section 10 of our legislation and I do notice a very interesting definition. I did get this far with the regulations and I appreciate that the member may not have seen them. It is a definition of system discrimination in the regulations as proposed by . . .

**Mrs. Finestone:** In the regulations rather than in the bill? I did not see it in the bill.

**Mr. Fairweather:** I do not have the management of this bill. I am just saying there is a definition as I remember it in the "regs".

[Translation]

devant la Cour suprême du Canada. Si je puis me permettre cette observation, sauf le respect que j'ai pour le judiciaire, ce ne sont pas les seules commissions des droits de la personne qui accusent une certaine lenteur. Nous attendons qu'une décision soit rendue . . . Nous pensons que nos directives sur les conditions d'emploi tiennent compte de ces aménagements dont vous parliez, mais si la décision rendue dans l'affaire Bhinder n'est pas celle que nous espérons, une modification spécifiant ces aménagements devra être apportée à la loi dont l'application nous a été confiée.

**Mme Finestone:** Peut-être aurais-je dû être plus précise, monsieur Fairweather. Je pense que les législateurs doivent assumer leurs responsabilités. Si nous adoptons le projet de loi C-62 et que certains groupes concernés ne puissent profiter des dispositions de ce projet de loi, il se peut que dans le cadre de nos responsabilités de législateurs, nous devions, sans attendre les décrets des tribunaux, amender la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y inclure ces aménagements raisonnables. Je ne vous demande pas de . . .

**M. Fairweather:** Permettez-moi de vous dire très respectueusement que je comprends très exactement ce que vous me demandez, mais c'est notre loi de tutelle qu'il faudrait amender.

**Mme Finestone:** Oui, c'est ce que je disais.

**M. Fairweather:** Je ne vois pas comment ce Comité pourrait . . . mes souvenirs des procédures parlementaires sont un peu vagues sur ce point, mais vous pourriez vous faire conseiller. Voilà pourquoi j'attends la décision dans l'affaire Bhinder . . . c'est comme «En attendant Godot». Il ne fait aucun doute que si Bhinder . . . il se pourrait qu'une décision de la Cour suprême du Canada nécessite un amendement à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

**Mme Finestone:** Croyez-vous que vous seriez plus efficace dans l'application du mandat qui vous sera sans doute confié? Je connais votre désir de vous acquitter de vos tâches avec efficacité et célérité, et dans cet esprit, pensez-vous qu'une recommandation portant sur la discrimination systémique . . . c'est-à-dire des pratiques qui peuvent ne pas sembler discriminatoires de nature, à prime abord, mais qui ont quand même des effets défavorables . . . pensez-vous qu'une telle recommandation vous aiderait aussi dans l'application de cette loi?

**M. Fairweather:** L'article 10 de notre loi contient déjà une disposition semblable. J'ai remarqué une définition fort intéressante. J'ai lu une partie des règlements, et je comprends que le député n'a peut-être pas encore eu l'occasion de les voir. Il y a dans les règlements une définition de la discrimination systémique, proposée par . . .

**Mme Finestone:** Dans les règlements plutôt que dans le bill? Je n'ai rien vu dans le projet de loi.

**M. Fairweather:** Je ne suis pas responsable de ce projet de loi. Je disais simplement me souvenir d'une définition que j'ai vue dans les règlements.

[Texte]

**Mrs. Finestone:** I am sorry, I have not read it yet. That is fine.

**Mr. Fairweather:** And we also have "systemic" covered in Section 10 of our act.

**Mrs. Finestone:** And is that adequate and sufficient for you to be able to look at the application of this bill where you see the systemic discrimination and you can be pro-active rather than re-active? In other words, have you the mandate actually to go and seek out, rather than wait to have a report?

**Mr. Fairweather:** Yes. What we lack, Mr. Chairman, is the data. We have the mandate loud and clear, And as I said a little earlier in my evidence, we have been asking Parliament since 1981 to do something about making data available. We, like many others, were very distressed when the Census of 1986 was to be cancelled and we thank the Minister for changing his mind.

**Mrs. Finestone:** Last question at this moment, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Briefly.

**Mrs. Finestone:** In your experience on cases of reported discrimination, have you had many reports of discrimination based on political belief, criminal conviction, or sexual orientation?

**Mr. Fairweather:** I cannot say that we have but, you know, our position on this has been made through our annual reports to Parliament, and to the committee which the hon. member sat on. We were very very pleased, I may say, to see that very progressive report and we hope very much the government will act on it.

**Mrs. Finestone:** So you have no substantive numbers that we could look at, or from Quebec which also has the same list of discriminatory factors.

**Mr. Fairweather:** You see, because it is not in our act and we, as I say, have been hoping that Parliament would put in two at least of those grounds—in fact, we have asked for the three—we do not keep data. I have to tell you that I make it my business to . . . well, I think there is an educating role as well. You MPs have the primary education role in the country. But, I, too would not resist reminding people that it is scandalous to deny employment or access because of one's sexual preference. It has nothing whatever to do with whether one can do the job, and many companies feel that way. And now look, the public does. I think the committee said this; I know. And the committee must have learned this too; the public is well ahead of . . .

[Traduction]

**Mme Finestone:** Je suis désolée, je ne les ai pas encore lus. C'est très bien.

**M. Fairweather:** Et l'on tient compte de la discrimination systémique dans l'article 10 de notre loi aussi.

**Mme Finestone:** Et ces dispositions seront-elles suffisantes pour vous permettre d'appliquer cette loi et de prendre des mesures pour prévenir ou enrayer la discrimination systémique plutôt que d'y réagir après coup? En d'autres termes, avez-vous le mandat d'enquêter et de prévenir, plutôt que d'avoir à attendre qu'on vous soumette des rapports?

**M. Fairweather:** Oui. Ce qui nous manque, monsieur le président, ce sont les données. Notre mandat est manifeste, et comme je l'ai dit un peu plus tôt dans mon témoignage, depuis 1981 nous demandons au Parlement de prendre des mesures pour que les données nécessaires nous soient fournies. Comme de nombreux autres, nous avons été troublés d'apprendre que le recensement de 1986 avait été annulé, et nous remercions le ministre d'avoir changé d'avis.

**Mme Finestone:** Cette question sera ma dernière, monsieur le président, pour l'instant.

**Le président:** Qu'elle soit brève.

**Mme Finestone:** Parmi les plaintes de discrimination qui vous ont été soumises, combien invoquaient les motifs suivants: les convictions politiques, les casiers judiciaires, et l'orientation sexuelle?

**M. Fairweather:** Aucune, je pense, mais, vous savez, notre position quant à ces motifs de discrimination figure dans tous nos rapports annuels présentés au Parlement, et nous l'avons aussi formulée devant le Comité des droits de la personne, au sein duquel vous avez siégé. Je dois dire que nous avons été très contents de parcourir ce rapport très progressiste et nous espérons ardemment que le gouvernement y donnera suite.

**Mme Finestone:** Vous n'avez donc pas de chiffres concrets à nous donner, ni pour les autres provinces ni pour le Québec, où les motifs de discrimination sont les mêmes.

**M. Fairweather:** Voyez-vous, comme ces motifs ne figurent pas dans notre loi, et, comme je le disais, nous espérons que le Parlement introduira au moins deux de ces motifs, même si nous les avons demandés tous les trois, nous ne recueillons pas de statistiques. Je dois vous dire que je m'efforce de . . . je pense qu'il faut aussi se soucier de sensibiliser le public. Et vous, députés, êtes les premiers à devoir assumer cette tâche. Mais je serais le premier à dire qu'il est scandaleux de refuser un emploi à quiconque à cause de ses préférences sexuelles. Cela n'a rien à voir avec les compétences du candidat, et de nombreuses sociétés le pensent. Et le public a emboîté le pas également. Je sais que le Comité l'a dit. Et les membres du Comité ont dû le découvrir également; le public devance, et de loin . . .

• 1730

**Mrs. Finestone:** The legislators.

**Mr. Fairweather:** —the legislators on this issue here.

**Mme Finestone:** Les législateurs.

**M. Fairweather:** . . . les législateurs sur cette question.

[Text]

**The Chairman:** I thought you were going to mention the RCMP and the military.

**Mrs. Finestone:** I do not think it is up to our Commissioner to determine upon whom the bill shall impact, because I certainly was very anxious to ask him whether or not he did not feel that he, or the courts, were going to be faced with potential discrimination because a number of the federally-regulated bodies and other Crown corporations do not fall under this bill, and it would seem to me that they should. But I do not think it is up to our Commissioner to comment on that.

**The Chairman:** Thank you.

Monsieur Blackburn, s'il vous plaît.

**M. Blackburn (Jonquière):** Merci, monsieur le président. Je remercie notre témoin et j'aimerais revenir sur une question. Quand vous traitez de l'importance pour les entreprises de produire un plan d'action plutôt que de donner un rapport final, je me demande si, monsieur le président, même en théorie, votre proposition ne cherche pas un rapport dans lequel l'entreprise vous dit ce qu'elle fera pour atteindre l'équité en matière d'emploi. Est-ce que cela ne serait pas encore plus astreignant pour l'entreprise? Elle devrait, à l'avance, dire avec le plus de précision possible, ce qu'elle fera au cours de l'année pour atteindre l'objectif. Alors que dans l'autre proposition l'entreprise vous donne son rapport à la fin de l'année en décrivant ce qu'elle a fait. Pour atteindre son but, cette entreprise a dû produire un document, un certain plan interne.

**Mme Cadieux:** Je pense qu'on s'entend, si je vous comprends bien, lorsque nous recommandons que l'entreprise soit tenue d'avoir des plans d'action et des calendriers d'exécution. Cela n'empêche pas le projet de loi de demander à l'entreprise de remettre, à la fin de l'année des statistiques sur leur main-d'oeuvre. C'est déjà dans le projet de loi.

**M. Blackburn (Jonquière):** Je crois que vous m'avez mal compris. Le projet de loi, tel que rédigé, demande à l'entreprise un rapport qui sera une finalité dans laquelle elle explicitera ce qu'elle a fait au cours de l'année pour atteindre l'équité en matière d'emploi; les démarches qu'elle a faites à l'intérieur de sa propre entreprise. Dans la première partie vous demandez ce que l'entreprise fera. Dans ce que vous voulez, l'entreprise doit prévoir ce qu'elle fera durant l'année; tandis que l'autre proposition demande ce qu'elle a fait. Et, pour atteindre un objectif, l'entreprise a dû s'asseoir et prévoir son plan. Mais son plan est interne; ce n'est pas encore une paperasse additionnelle; et ce n'est pas une contrainte, parce que ce plan peut se modifier en cours d'année...

**Mme Cadieux:** ... bien sûr.

**M. Blackburn (Jonquière):** ... dépendamment des événements et de la situation de l'entreprise. Vous ne l'atteignez pas plus avec le projet de loi tel qu'il est rédigé.

**Mme Cadieux:** Le projet de loi, tel qu'il est rédigé présentement?

**M. Blackburn (Jonquière):** Oui...

[Translation]

**Le président:** Je pensais que vous alliez nommer la GRC et les militaires.

**Mme Finestone:** Je ne pense pas qu'il appartienne au commissaire de décider des groupes visés par ce projet de loi car j'avais très envie de lui demander s'il ne pensait pas que la Commission des droits de la personne ou les tribunaux allaient être saisis d'éventuels cas de discrimination car un certain nombre d'organismes para-fédéraux et de sociétés de la Couronne ne tombent pas sous le coup de ce projet de loi, alors que ce devrait être le cas à mon avis. Mais je ne pense pas qu'il appartienne au président de la Commission de faire des observations là-dessus.

**Le président:** Merci.

Mr. Blackburn, please.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank our witness, and I would like to go back to something which was raised previously. You said it was important that businesses be required to develop an action plan rather than just submitting a final report, and I wonder, Mr. Chairman, whether even in theory, your recommendation is not seeking that companies submit a report in which they will tell you what they intend to do to achieve employment equity. Would that not be even more exacting for a business? It would have to report, in advance, and as precisely as possible, what it intends to do during the year to reach its objective; whereas the bill prescribes that the employer submit a report at the end of the year describing what he has done in the course of the same year. To reach its objective, that business would prepare a document, an in-house plan.

**Mrs. Cadieux:** I think you agree, if I understand you correctly, with our recommendation that employers be required to develop action plans and set deadlines. That does not preclude the bill from requiring that employers file statistics on their personnel at the end of the year. The bill already provides for this.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** I believe you misunderstood me. As it stands, the bill requires that a business file a final report detailing what it has done in the course of the year to achieve employment equity; explaining the measures it implemented internally. Your recommendation would require that the business detail what it intends to do. Your recommendation would require employers to file information on what they expect to do during the year; whereas the bill asks the employer what he has done. To reach an objective, the company had to draw up a plan. But its plan is internal; it is not yet something which must be filed with government, adding to its paper burden; and it is not a restriction, because the company may modify its plan in the course of the year...

**Mrs. Cadieux:** ... of course.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** ... taking events and the business's position into account. The bill as it stands does not impose a further restriction on employers.

**Mrs. Cadieux:** The bill as now worded?

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Yes...



[Texte]

**Mme Cadieux:** Il ne demande pas que les entreprises aient des plans d'action.

**M. Blackburn (Jonquière):** On ne parle pas de plan d'action, on demande qu'on soumette un rapport à compter de 1988...

**Mme Cadieux:** Seulement un rapport statistique. Comment ils y arrivent, ça les regarde.

**M. Blackburn (Jonquière):** Ce n'est pas bien au fond?

**Mme Cadieux:** Oui, mais ce qu'on dit est bien aussi. On sait que pour arriver à certains résultats, il faut prendre certains moyens. On sait que parmi ces moyens, il y a des programmes d'action positive, des plans. Ils sont reliés à la disponibilité de la main-d'oeuvre à l'heure actuelle, au groupe visé par le programme, les autochtones, les femmes, etc.

• 1735

Il doit essayer d'arriver à tel résultat à la fin de l'année. Et pour arriver à tel résultat, sachant, par exemple, qu'il y aura 2 p. 100 de la main-d'oeuvre dans tel secteur qui s'en ira ou qui prendra sa retraite, il essayera de remplir les postes vacants par des représentants des groupes cibles. C'est un plan. Le projet de loi ignore cela. On dit qu'il serait bien que les entreprises aient ce genre de plan d'action; qu'elles soient capables de nous le soumettre lorsque nous enquêterons sur des plaintes.

**M. Blackburn (Jonquière):** Ma deuxième question: quels processus seront suivis pour l'examen des plaintes et pour les enquêtes. Comment cela fonctionnera-t-il?

**Mme Cadieux:** Nous appliquons le processus prévu par la loi canadienne sur les droits de la personne.

**M. Blackburn (Jonquière):** Pouvez-vous donner plus de détails?

**Mme Cadieux:** Oui. Dans un cas, par exemple, où les statistiques montreraient qu'une compagnie n'est pas représentative de tel ou tel groupe désigné par le projet de loi, la Commission peut prendre l'initiative d'une plainte si elle a raison de croire qu'il y a eu discrimination. Alors il faudrait avoir raison de croire, par exemple, qu'il y a une main-d'oeuvre disponible, que des gens ont fait des demandes, etc. Peut-être que quelqu'un de la communauté prendrait l'initiative d'une plainte. Mais si personne ne se plaint, la Commission peut prendre l'initiative en vertu de l'article 32(3). Alors la Commission remplit, j'imagine, comme d'habitude, un formulaire de plainte disant que telle compagnie ou tel ministère semble faire de la discrimination. Elle fait connaître, à la compagnie mise en cause, la teneur de la plainte. Elle nomme un enquêteur pour voir si véritablement il y a eu discrimination.

S'il n'y a pas eu discrimination, il y aura un rapport d'enquête et la Commission rejettera sa propre plainte. S'il y a eu discrimination on essaiera d'arriver à un règlement de la plainte par voie de conciliation; sinon la Commission peut référer la plainte à un tribunal.

[Traduction]

**Mrs. Cadieux:** It does not require that employers develop action plans.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** It does not mention action plans, it asks that employers file reports as of 1988...

**Mrs. Cadieux:** Just a statistical report. How they reach their objective is their business.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Is that not a good thing, basically?

**Mrs. Cadieux:** Yes, but what we are suggesting is good too. We know that we must take the means to arrive at certain ends. Some of those means are affirmative action programs and plans. These plans would take into account the availability of manpower at a given time, in designated target groups such as natives, women, and so on.

He must try to meet a given result at the end of the year. And to attain this result, knowing, for example, that there will be a 2% attrition in a given sector, he will try to fill up the positions with representatives of the target groups. It is the plan. The bill ignores this. We are saying that the organizations should have this kind of action plan and that they should be able to submit this plan when we are making inquiries concerning a complaint.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** My second question: What kind of process will be followed for the inquiries, how will the complaints be processed? How will this work?

**Mrs. Cadieux:** We shall apply the process provided for in the Canadian human rights legislation.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Can you give us more details?

**Mrs. Cadieux:** Yes. In one case, for example, when statistics show that a company is not representative of such or such group mentioned by the bill, the commission can initiate a complaint if it has reason to believe that there has been discrimination. It has to have reason to believe, for example, that people have been applying, that there are willing applicants, and so on. Someone in the community may initiate a complaint, but if it is not the case, the commission can initiate the complaint according to section 32(3). As usual, the commission would fill out a form saying that such a firm or such a department seems to be discriminating. It then communicates the content of the complaint to the company, to the interested party. It designates a person responsible for the inquiry and this person will try to find out whether there has been discrimination.

If there has not been any discrimination, there will be a report of the inquiry and the commission will reject its own complaint. If there has been discrimination, we will try to work out the complaint through conciliation or else, the commission can refer the complaint to a court.

## [Text]

**Le président:** Merci à tous les deux pour le moment. Il n'y a que deux députés qui ont demandé un second tour mais j'en vois trois, quatre, cinq. Je suis à votre disposition, mais la tradition fait que souvent les Comités de 15h30 se terminent à 17h00. Ce que je trouve absolument aberrant. Le 17h30 m'apparaît comme le début pour être raisonnable. Nous pourrions peut-être ajourner à 18h00 si tout le monde le veut et partager le temps qui reste entre ceux qui ont demandé un second tour. Cela vous convient-il?

I can go until 7 p.m. if you want.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, a point of order.

**The Chairman:** Quickly.

**Mr. Allmand:** My point of order is that I am willing to follow that schedule, but it is obvious there are many, many questions to put to the Human Rights Commission if they are going to be the enforcement agency. If we are going to stop the meeting at 6 p.m., we would have to have them back again at some future time, maybe before we go into clause by clause, because it is key that we know exactly the relationship and the enforceability, and so on.

**The Chairman:** I have no objection not to stop, so let us start now on that debate. You know me, I can sit as long as you want.

Now I am on the second round, and I will ask Mr. Allmand. No more than five minutes each on the second round.

Monsieur Lorne Nystrom.

**Mr. Nystrom:** On the same point of order. I was going to suggest that we have Mr. Fairweather and the commission back again for a second appearance. He made reference himself that he is following the Minister, and the Minister has some new information. I think it might be fair to have them back again; we all have questions. A lot of us have commitments at 6 p.m. I think it might be much more convenient and fair to the commission if we can have them back for a second round.

• 1740

**The Chairman:** You know the chairman is only the humble servant of the committee; therefore I will . . .

**Mr. Nystrom:** Could I move a motion to that effect?

**The Chairman:** There is no quorum for motions, so that rules it out.

Madam Collins.

**Mrs. Collins:** If I may comment on that, we are not adverse to that, but I think we would like to see how things proceed. It may be appropriate for them to come back later on, indeed, but I do not know that we have to make a definite decision today.

**The Chairman:** In any case, I can not make decisions today, so we have Mr. Allmand, followed by Madam Bourgault. I think Mr. Allmand has some words, also Mr. Crouse, Mr. Hawkes, Mrs. Finestone, Mrs. Collins. So you can see the interest, sir, in your distinguished company.

## [Translation]

**The Chairman:** Thank you to both of you for the time being. Only two people have asked for a second round, but now I see three, four, five people. I am in your hands, but committees starting at 3.30 p.m., usually end around 5 p.m. To me, this is quite incredible, it only starts to be reasonable around 5.30 p.m. All of those who have asked for a second round could share the time until 6 p.m., what do you think?

Si vous voulez, nous pouvons continuer jusqu'à 19 heures.

**M. Allmand:** Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

**Le président:** Très rapidement.

**M. Allmand:** Je suis prêt à observer cet horaire, mais si c'est la Commission des droits de la personne qui est chargée de l'application de cette loi, il est évident que nous aurons encore beaucoup de questions à poser. Si nous interrompons la séance à 18 heures, il faudra demander à nos témoins de revenir plus tard, peut-être avant de commencer l'examen article par article, car il est crucial de connaître avec précision les relations, l'applicabilité de la loi, etc.

**Le président:** Je n'ai pas d'objection, nous pouvons continuer, mais commençons tout de suite. Vous me connaissez, je peux rester là aussi longtemps que vous voudrez.

Nous en sommes au second tour, je donne la parole à M. Allmand. Au second tour, cinq minutes chacun au maximum.

M. Lorne Nystrom.

**M. Nystrom:** À ce même sujet; j'allais proposer de réinviter M. Fairweather et les membres de la Commission. Il a dit lui-même qu'il suivait le ministre, et le ministre a des informations nouvelles. A mon avis, il faudrait les réinviter, nous avons tous des questions à leur poser. Nous sommes plusieurs à avoir des engagements à 18 heures. Il serait beaucoup plus pratique, et plus juste pour la Commission, de prévoir une autre séance.

**Le président:** Vous savez que le président est toujours humblement à la disposition du Comité; par conséquent . . .

**M. Nystrom:** Je peux déposer une motion dans ce sens?

**Le président:** Nous n'avons pas le quorum, cela élimine donc la motion.

Madame Collins.

**Mme Collins:** Vous permettez; nous n'avons rien contre cette idée, mais il vaudrait mieux voir où nous en sommes après la séance d'aujourd'hui. Effectivement, il est possible que nous souhaitions les réinviter, mais nous ne sommes pas forcés de prendre la décision tout de suite.

**Le président:** De toute façon, je ne peux pas prendre de décisions aujourd'hui, je vais donc donner la parole à M. Allmand, suivi de M<sup>me</sup> Bourgault. M. Allmand a des observations à faire, de même que M. Crouse, M. Hawkes, M<sup>me</sup>

## [Texte]

Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** Thank you. In answer to my earlier questions, I believe it was . . . Is he the legal council?

**Mr. Cocksedge:** He is the secretary general; he is not a lawyer.

**Mr. Allmand:** This is a legal matter, but it is important because the legal interpretation of what I am about to say will affect whether or not we need an amendment, and I want to pursue this.

In answer to my earlier question, you said that if the appropriate amendment is made to involve the Canadian Human Rights Commission, as you suggest in your enforcement mechanism proposal number three . . . I asked: If all that is done and a plan of action is required, what if the plan of action is either inadequate or is not complied with? In answer to me, you said that, if that is the case and if everything else is done, under section 10 you could initiate actions to redress the situation or there would be sanctions under section 10. I have been examining section 10 in great detail for the last 20 or 30 minutes, and the bottom line of section 10 is that it says:

It is a discriminatory practice for an employer/employer organization or organization of employers . . . on a prohibited ground of discrimination.

It has to be on a prohibited ground of discrimination. In that case, the failure to file an adequate or an acceptable action plan would have to be considered a prohibited ground of discrimination in order to do something under section 10.

Now, it does not seem to me that this would be so. It would not be interpreted that way. I do not see how you are going to include under section 10 what in fact is reverse discrimination without an amendment.

**Mr. Fairweather:** Mr. Chairman, I would ask the member's permission. Jennifer Stoddart, Director of Research and Policy Branch for our commission, is a lawyer and she would be prepared to answer the member's question.

**Ms Jennifer Stoddart (Director, Research and Policy Branch, Canadian Human Rights Commission):** Mr. Allmand, if I understand your question correctly, your question has to do with the relationship between the reporting requirement under Bill C-62 and the enforcement of the consequences of Bill C-62 under the Canadian Human Rights Act.

**Mr. Allmand:** Not quite, no. The Abella commission said we want mandatory employment equity. If we are going to have mandatory employment equity, we need targets and deadlines. You are proposing that it be done, and I prefer your way of doing it rather than putting it in the legislation. But if you do that, I want to know how you go about making sure that what is filed in their report as their plan of action is in fact carried out? The answer to me was that we use section 10. I do not see anything in section 10 that would be able to deal with an employer who files a plan of action which is not adequate, or a

## [Traduction]

Finestone, M<sup>me</sup> Collins. Vous voyez, monsieur, l'intérêt suscité par votre compagnie distinguée.

Monsieur Allmand, je vous en prie.

**M. Allmand:** Merci. Je crois qu'on a répondu à mes questions . . . C'est lui qui est conseiller juridique?

**M. Cocksedge:** Il est le secrétaire général, il n'est pas avocat.

**M. Allmand:** C'est une question juridique, mais c'est important car l'interprétation juridique de ce que je vais dire déterminera si oui ou non, nous avons besoin d'une modification.

Vous m'avez dit tout à l'heure que si la Commission des droits de la personne était mandatée par suite d'une modification, c'est le mécanisme de police que vous proposez au numéro 3 . . . Je vous avais demandé la chose suivante: si tout cela se fait, si un plan d'action est exigé, que se passe-t-il si ce plan d'action est insuffisant ou s'il n'est pas suivi? Vous m'avez répondu que dans ce cas, si tout le reste était fait, vous pourriez invoquer l'article 10 et tenter des poursuites pour obtenir un redressement de la situation ou l'application de sanctions en application de l'article 10. J'ai étudié l'article 10 très en détail depuis 20 ou 30 minutes, et tout en bas de l'article 10, on lit:

Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés . . . pour un motif de distinction illicite,

Il faut qu'il y ait motif de distinction illicite. Dans ce cas, pour qu'on puisse invoquer l'article 10, il faudrait considérer que le fait de n'avoir pas déposé un plan d'action suffisant et acceptable constitue un motif de distinction illicite.

A mon avis, les choses ne se passeraient pas de cette façon, ne seraient pas interprétées de cette façon. Je ne vois comment vous allez pouvoir inscrire à l'article 10 ce qui, à mon avis, est une forme de discrimination à l'envers, sans adopter une modification.

**M. Fairweather:** Monsieur le président, avec la permission du député, je vais demander à Jennifer Stoddart, directrice de la recherche et du service de la politique de notre commission, de répondre à la question du député. Elle est avocate.

**Mme Jennifer Stoddart (directrice de la recherche et de la politique, Commission canadienne des droits de la personne):** Monsieur Allmand, si j'ai bien compris votre question, elle porte sur le rapport entre l'obligation de rapport prévue par le bill C-62 et l'application du bill C-62 dans le cadre de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

**M. Allmand:** Non, pas tout à fait. La commission Abella a réclamé l'équité obligatoire en matière d'emplois. Si nous voulons imposer l'équité obligatoire en matière d'emplois, nous avons besoin d'objectifs et de date limite. Vous proposez cette démarche, et je préfère votre solution à une solution législative. Mais si vous faites cela, je veux savoir comment vous faites pour vous assurer que le plan d'action déposé est bien respecté? On m'a répondu qu'il suffisait d'invoquer l'article 10. Or, je ne vois rien dans l'article 10 qui permette d'agir contre un employeur qui dépose un plan d'action insuffisant, ou qui



*[Text]*

situation where they file a plan of action and, after one year, they have done very little with respect to their own plan of action. I do not see how, under section 10, you can really get at them and say: We are going to issue an order against you under this act because you are not doing what you are supposed to do. I want you to be able to do that if you are going to be effective.

**Ms Stoddart:** Okay, we could do that.

• 1745

What we would do would be take the report on the action plan, what is proposed in the action plan, and compare it with the numbers the companies will file through the same paragraph every year. Then we will look at the discrepancies between these and we will look at the overall picture of employment inequalities suggested by the reports of this company.

Using that as preliminary evidence then, section 10, which has to do with basically group discrimination, systemic discrimination, gives us the power to initiate a complaint with the powers that come under section 32.(3) of the act. You have to read section 10 together with section 32.(3), together with section 2, which has to do with our grounds . . .

**Mr. Allmand:** Could I just stop you right there? What you are saying then is you are considering it as a ground of discrimination when their action plan does not correspond with the . . .

**Ms Stoddart:** No, it would not be a ground of discrimination. It is evidence; it is evidence that suggests to us that we should go in.

**Mr. Allmand:** Okay, so you go in under these other sections.

**Ms Stoddart:** Then we go in under our own act, under one of the prohibited grounds of our own act.

**Mr. Fairweather:** The member has picked up a very good point. I tried to make it, and perhaps I went too quickly. There is no doubt, even with the change contemplated by the Minister's letter and our request, that we will still be administering the Canadian Human Rights Act; the grounds are there in 10 and so on. Nothing that she can propose will get us away from the various sections of our act.

**Mr. Allmand:** What I was worried about, Mr. Fairweather, was your act at present deals principally with grounds of discrimination. The employment equity bill is not dealing with discrimination; what it is dealing with is what used to be called affirmative action and now is called employment equity, which is in a sense reverse discrimination. It is a type of discrimination in favour of groups to bring them into a position where there will not be an imbalance. But it is not what is generally defined as discrimination. Affirmative action is something else.

*[Translation]*

dépose un plan d'action qu'il n'essaie absolument pas d'appliquer par la suite. Je ne vois comment l'article 10 peut vous permettre de dire à cet employeur: nous allons invoquer cette loi et prendre des mesures contre vous car vous ne faites pas ce que vous devriez faire. Or, si vous voulez jouer votre rôle efficacement, il faudra que vous puissiez faire cela.

**Mme Stoddart:** D'accord, nous pourrions le faire.

Nous prendrons les propositions contenues dans le rapport sur le plan d'action et nous les comparerons aux statistiques compilées par la compagnie à chaque année par le même paragraphe. Nous examinerons ensuite les incompatibilités entre ces rapports, nous examinerons l'ensemble des inégalités en matière d'emplois qui ressortiront des rapports présentés par la société.

Sur la foi des éléments préliminaires recueillis de cette façon, nous invoquerons l'article 10, qui interdit la discrimination contre un groupe ou la discrimination systémique, pour porter plainte conformément au pouvoir prévu au paragraphe 32(3) de la loi. Il faut interpréter en parallèle l'article 10 à la lumière du paragraphe 32(3) et de l'article 2, qui énonce les motifs . . .

**M. Allmand:** Puis-je vous interrompre? Vous dites donc que vous considérez comme un motif de discrimination le fait que leur plan d'action ne correspond pas avec . . .

**Mme Stoddart:** Non, ce ne serait pas un motif de discrimination. C'est un élément de preuve; ce sont des éléments qui nous amènent à intervenir.

**M. Allmand:** D'accord, donc vous invoquez ces autres articles pour intervenir.

**Mme Stoddart:** Nous invoquons à ce moment-là un des motifs prohibés de discrimination prévus dans notre propre loi.

**M. Fairweather:** Le député a relevé un point très intéressant. J'avais essayé de le faire comprendre, mais je suis peut-être allé un peu trop vite. Il ne fait aucun doute, même avec le changement proposé dans la lettre de la ministre et dans notre requête, que nous continuerons d'administrer la Loi canadienne sur les droits de la personne; les motifs y sont énumérés à l'article 10. Aucune des propositions qu'elle formulera ne nous permettra de nous écarter des divers articles de la loi dont nous sommes responsables.

**M. Allmand:** Ce qui m'inquiète, monsieur Fairweather, c'est que la loi que vous administrez à l'heure actuelle prévoit essentiellement des motifs de discrimination. Le projet de loi concernant l'équité en matière d'emplois ne traite pas de discrimination mais plutôt de ce qu'on appelait par le passé les programmes de promotion sociale et que l'on appelle maintenant équité en matière d'emplois, ce qui constitue en un sens de la discrimination à rebours. Ce genre de discrimination favorise certains groupes afin de rétablir l'équilibre. Ce n'est pas ce que l'on entend habituellement par discrimination. Les programmes de promotion sociale sont autre chose.

**[Texte]**

Now, I want to see that there are sanctions and enforceability against those who do not introduce that type of reverse discrimination—i.e., affirmative action or employment equity. I want to make sure that the enforcement provisions in your act—and you have referred to more than section 10—will allow you, without other amendments, to do that. I am going to have to read all these, because I want to be sure, as a lawyer, that we do not pass this bill and there is a gap in it.

**Mrs. Finestone:** That is what I was trying to get at.

**Mr. Cocksedge:** Section 10 provides us with the scope to deal with systemic issues beyond individual situations. Section 32.(3) gives us the authority to initiate complaints when we have reasonable grounds to believe there may be discrimination.

The subject matter of the reports and the action plans are related to the grounds of discrimination. We are reporting around issues of sex and visible minorities and so on. When you look at the data, the decision the commission makes is whether there are reasonable grounds to think there may be discrimination, which are then examined within the context of a formal investigation.

**Mr. Allmand:** I see. So if I understand you correctly, what you are saying . . . Well, Mr. Chairman, I agree, but this is key to me to agreeing or not agreeing to a certain . . .

**The Chairman:** May I say this? I realize how crazy the system is. You know, when you are just on a line of questioning—and that applies equally for the government side or any member—and when the rules allow me, when I see members becoming impatient on one side . . . You know, I used to chair for years and let one person go . . .

**Mr. Allmand:** Let us not waste time. I will come back.

**The Chairman:** No, no, no. That is exactly what I was going to say. I regret to interrupt when we are on the flow of a good discussion, but you have to be fair to all members.

**Mrs. Collins:** Mr. Chairman, I think he is dealing with an issue we are all interested in. Perhaps he could just carry on.

**The Chairman:** That is what I was waiting for from members. If members agree, Mr. Allmand, you may proceed in your line of thinking.

**Mrs. Bourgault:** Mr. Chairman, I just want to make sure I will be able to ask my question . . .

**The Chairman:** Of course.

**Mrs. Bourgault:**—before 6 p.m., because I have a commitment.

**The Chairman:** Okay.

**[Traduction]**

Je veux donc être certain que des sanctions ou des mesures d'exécution pourront être prises contre ceux qui ne mettent pas en place des programmes de promotion sociale ou d'équité en matière d'emplois. Je veux m'assurer que les dispositions d'exécution de votre loi—et vous avez parlé d'articles autres que l'article 10—vous permettront de faire cela, sans qu'il soit nécessaire d'opérer d'autres modifications. Je vais devoir lire tous ces articles pour me convaincre, en tant qu'avocat, que nous n'adopterons pas un projet de loi qui comporte des lacunes à cet égard.

**M. Finestone:** C'est exactement le point que je voulais soulever.

**M. Cocksedge:** L'article 10 nous donne la marge de manoeuvre voulue pour régler les problèmes de discrimination systémique qui débordent les cas individuels. Le paragraphe 32(3) nous donne le pouvoir de porter plainte lorsque nous avons des motifs raisonnables de croire qu'il y a discrimination.

La teneur des rapports et des plans d'action est liée aux motifs de discrimination. Nos rapports portent sur des questions touchant la discrimination fondée sur le sexe, à l'égard des minorités visibles, etc. Lorsqu'elle prend une décision, la commission tient compte des données pour voir s'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il y a discrimination, et ces motifs sont ensuite examinés dans le contexte d'une enquête officielle.

**M. Allmand:** Je vois. Si je vous ai bien compris, vous dites donc . . . Monsieur le président, c'est là l'élément-clé qui me permettra de savoir si je suis d'accord . . .

**Le président:** Puis-je vous interrompre? Je sais que le système est bizarre. Vous savez, lorsqu'un député pose des questions—et cela s'applique également au député de la majorité ou à tout—et que les règles me permettent d'intervenir et que je vois les députés d'un côté s'impatienter . . . Vous savez, j'ai été président pendant bon nombre d'années et je permettais à un député de poursuivre . . .

**M. Allmand:** Ne perdons pas de temps. J'interviendrai au prochain tour.

**Le président:** Non, non, non. C'est exactement ce que j'allais dire. Je regrette d'interrompre un député lorsqu'il pose une série de questions intéressantes, mais il faut être juste à l'égard de tous.

**Mme Collins:** Monsieur le président, je crois qu'il a abordé une question qui nous intéresse tous. Vous pourriez peut-être lui permettre de continuer.

**Le président:** C'est ce que je cherchais à déterminer. Monsieur Allmand, vous pouvez continuer, avec l'assentiment des membres du Comité.

**Mme Bourgault:** Monsieur le président, je veux être certaine de pouvoir poser ma question . . .

**Le président:** Bien sûr.

**Mme Bourgault:** . . . avant 18 heures, parce que je dois partir à ce moment-là.

**Le président:** D'accord.

[Text]

**Mrs. Bourgault:** I am prepared to give Mr. Allmand...

**Mr. Allmand:** I will keep that in mind and try to be quick and to the point.

**The Chairman:** Yes, please; let us go.

**Mr. Allmand:** What you seem to be saying to me is that the failure to implement a plan of action for employment equity will lead you to a situation where you can enforce on a ground of discrimination. I want to be absolutely clear on that because, as I say, what is discrimination is one thing, but the lack of affirmative action is another thing.

• 1750

**Mrs. Finestone:** Also that a company...

**Mr. Allmand:** A company may never discriminate, but they may not do anything about affirmative action. Their hiring policies may not be discriminatory today, but what is necessary in that firm is an affirmative action program, an employment equity program. That is what this bill is about—the one before us.

**Mr. Cocksedg:** But the data would demonstrate that one way or the other; that is the issue. The data tells everyone concerned—the company, ourselves, CEIC—whether there is a gap between where the company should be at and where it is at. That is the reasonable grounds decision call one has to make.

**Mr. Allmand:** I think that...

**Mr. Fairweather:** Incidentally, I am glad to hear the member use reverse discrimination in its Canadian context. There is no doubt that it is reverse discrimination, and it is intended to be. What we get into trouble in this country... because reverse discrimination is a no-phrase in the United States. But our Constitution Act provides in section 15.(2) and our Canadian Human Rights Act provides for special program or... the new euphemism is employment equity; reverse discrimination—yes, indeed. To reverse practices that are abhorrent to us as citizens.

**Mr. Allmand:** That is right, Mr. Fairweather. What I want to be certain of is your enforcement sections that apply for discrimination will also allow you to act when there is a lack of progress on reverse discrimination. Mr. Chairman, before we introduce amendments, I want to be assured of that—I want to be very sure of that—because if I am not, I am going to introduce an amendment to make sure of it.

**Mrs. Finestone:** I would like to know how the *Action travail des femmes* did not get—

**The Chairman:** Please, please!

[Translation]

**Mme Bourgault:** Je suis disposée à permettre à M. Allmand...

**M. Allmand:** Je ne l'oublierai pas et je vais essayer d'être bref et concis.

**Le président:** Oui, s'il vous plaît; allez-y.

**M. Allmand:** Vous semblez dire que si le plan d'action visant à assurer l'équité en matière d'emplois n'est pas mis en oeuvre, vous pourrez alors intervenir en invoquant un motif de discrimination. Je veux en être absolument certain puisque, comme je l'ai dit, la discrimination c'est une chose, mais l'absence de programmes de promotion sociale est une autre chose.

**Mme Finestone:** Par ailleurs, si une société...

**M. Allmand:** Il se peut qu'une société ne se rende jamais coupable de discrimination, sans, du même coup, faire quoi que ce soit au niveau de la promotion sociale. Il se peut que ses politiques d'embauche ne soient pas discriminatoires aujourd'hui, mais il faut en plus qu'elle mette sur pied des programmes de promotion sociale et un programme garantissant l'équité en matière d'emplois. C'est ce que vise le projet de loi dont nous sommes saisis.

**M. Cocksedg:** Mais les données qui seront recueillies permettront justement d'en juger; c'est le noeud de la question. Les données permettront à tous les intéressés, la société, nous-mêmes, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, s'il y a écart entre ce que fait la société et ce qu'elle devrait faire. C'est là la décision qu'il faut prendre en s'appuyant sur des motifs raisonnables.

**M. Allmand:** Je crois que...

**M. Fairweather:** Je vous signale en passant que je me réjouis d'entendre le député parler de discrimination à rebours dans le contexte canadien. Il ne fait aucun doute qu'il s'agit de discrimination à rebours, et c'est bien le but visé. Nous avons des problèmes au Canada... parce que la discrimination à rebours n'a pas sa place dans le vocabulaire américain. Mais notre loi constitutionnelle, au paragraphe 15(2), et notre Loi canadienne sur les droits de la personne prévoient la mise en oeuvre de programmes spéciaux ou... l'équité en matière d'emplois est le nouvel euphémisme à la mode... la discrimination à rebours—oui, effectivement. Elle permet de mettre fin à des pratiques que détestent nos citoyens.

**M. Allmand:** C'est exact, monsieur Fairweather. Mais je veux m'assurer que les articles d'exécution de votre loi qui touchent la discrimination vous permettront aussi d'intervenir lorsque la mise en oeuvre de programmes de discrimination à rebours est trop lente. Monsieur le président, avant de présenter les modifications, je veux dissiper tout doute à cet égard parce que, si je ne suis pas rassuré, je vais présenter un amendement à cet égard.

**Mme Finestone:** J'aimerais savoir comment cela se fait que *Action travail des femmes* n'a pas obtenu...

**Le président:** S'il vous plaît, s'il vous plaît!



[Texte]

**Mr. Allmand:** I am going to leave, but I just want to put on the record a question that will have to be answered, but there is no time today, and that is—you move from that point to the next one; who will be the complainant in these kind of . . .

**Mr. Fairweather:** The Canadian Human Rights Commission.

**Mr. Allmand:** Well then, would they be the complainant and the arbiter at the same time?

**Mr. Fairweather:** No, because we are often that, but the tribunal is independent. Now, through the courtesy of Parliament, the apprehension of bias has been removed one step further. But we have to believe somebody. Associate Chief Justice MacKinnon said, 'There is a time where somebody has to believe somebody'. It is in a very interesting judgment which I might get hold of for you.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I give way to Madam Bourgault, but it seems to me we will have to come back again.

**The Chairman:** I give way to Madam Bourgault.

**Mrs. Bourgault:** It is on the same matter.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** A point of order on this, Mr. Chairman. I wonder if those questions could be dealt with in writing back to the committee because of their importance. If we could simply ask for that at this point, so we have really something very precise in front of us.

**Mr. Allmand:** I will try.

**The Chairman:** You will try, but I would not like to force any member to say what else . . . I have to do the same, too; otherwise I am denying my right.

**Le président:** Madame Lise Bourgault, s'il vous plaît.

**Mme Bourgault:** C'est très intéressant, monsieur le président. M. Allmand venait juste de discuter avec M. Fairweather, j'avais préparé mon intervention, mais dans une autre perspective. Je voulais vous dire que votre proposition de mettre un plan d'action obligatoire ne serait pas efficace et n'atteindrait pas les objectifs.

Je vous donne un exemple. Supposons que, demain matin, le projet de loi C-62 soit accepté, qu'il ait reçu la sanction royale et que nous y avons inclu votre recommandation pour un plan d'action. Supposons que je suis la Société canadienne des postes. Je suis la présidente. Ce n'est qu'un exemple. Je vous présente un rapport disant que j'ai besoin de dix employés l'an prochain.

• 1755

Je vous propose, en tant qu'entreprise de la Couronne, selon les propositions du projet de loi C-62, d'embaucher quatre femmes, deux handicapés, une personne de la minorité visible selon la race et la couleur, un autochtone et deux hommes ordinaires. Vous trouvez cela excellent, n'est-ce pas? Ma

[Traduction]

**M. Allmand:** Je vais devoir partir mais je veux faire inscrire au compte rendu cette question à laquelle il faudra répondre, même si nous manquons de temps aujourd'hui, et c'est—vous passez de ce point au suivant; qui sera le plaignant dans ces affaires . . .

**M. Fairweather:** La Commission canadienne des droits de la personne.

**M. Allmand:** Est-ce que la Commission ne sera pas alors juge et partie?

**M. Fairweather:** Non, puisque le cas se présente souvent et que le tribunal est indépendant. Maintenant, grâce à l'inter-vention du Parlement, l'apparence de parti pris est éliminée en quelque sorte. Mais il nous faut croire quelqu'un. Le juge en chef MacKinnon a dit qu'il faut un jour ou l'autre, croire quelqu'un. C'est une décision très intéressante que je pourrais vous faire parvenir.

**M. Allmand:** Monsieur le président, je cède mon tour à M<sup>me</sup> Bourgault, mais il me semble que nous devons tenir une deuxième réunion.

**Le président:** J'accorde la parole à M<sup>me</sup> Bourgault.

**Mme Bourgault:** Ma question porte sur le même sujet.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je me demande si les réponses à ces questions ne pourraient pas être fournies au Comité par écrit, étant donné leur importance. Pourrions-nous en faire la demande dès maintenant pour que nous ayons des renseignements très précis en main.

**M. Allmand:** Je vais essayer.

**Le président:** Vous allez essayer, mais je ne voudrais pas contraindre un membre du Comité à dire . . . Je dois en faire de même; autrement, je brime certains droits.

**The Chairman:** Mrs. Lise Bourgault, please.

**Mrs. Bourgault:** This is very interesting, Mr. Chairman. I had prepared a question, but in a different perspective, on the matter that Mr. Allmand just raised with Mr. Fairweather. I wanted to say that your proposal to set up a compulsory action plan would not be effective and would not give the results hoped for.

Let me give you an example. Let us suppose that Bill C-62 is adopted tomorrow morning, that it is given royal sanction and that we have included your recommendation for an action plan. Let us suppose that I am the president of the Canada Post Corporation. It is only an example. I submit a report to you saying that I need ten additional employees for next year.

As a Crown corporation, I propose, in keeping with the provisions of Bill C-62, to hire four women, two handicapped people, one member of the visible minority with respect to race and colour, one native Canadian and two men. You undoubtedly think this proposal is excellent? It respects the provisions

[Text]

proposition rencontre les dispositions de la Charte canadienne des droits de la personne. Les buts visés sont atteints. Mais, dans les faits, vous ne pouvez pas agir. Vous dites que ça n'a pas de bon sens! Mais, je vous dis que c'est un plan extraordinaire. Vous pourriez agir un an plus tard, quand ils feront rapport sur le nombre de personnes. Alors, ne croyez-vous pas qu'il est inutile d'inclure ce plan d'action? Il va à l'encontre de ce qu'on veut achever. L'entreprise aura un an de délai, de répit.

Une voix: Voilà!

**Mr. Fairweather:** The member's sense of urgency is commendable, if I may say so; but I tried to say earlier . . . Canada Post is a pretty good . . .

**Mrs. Bourgault:** Example.

**Mr. Fairweather:** —example. No, but it is a very large employer and to have them submit a sensitive action plan that will meet the tests of the courts . . . We are in the position now of one of our cases being moved up to the Supreme Court of Canada because perhaps the action plan of Canadian National, or perhaps the order, is defective. So although I admire your sense of urgency I think that Canada Post has to be . . . Look, Canada Post should be watching this legislation and I assume—they are a Crown corporation—they would want to have in place . . . By the way, they have been covered by the Human Rights Commission since 1978 so they should be able to move rather quickly.

**Mrs. Bourgault:** But my question was do you not believe that a plan of action will in fact give to those companies a year ahead, because everybody will propose a very terrific plan, I would say . . . If I were the company I would certainly . . . So you cannot presume that their will will be wrong until you have a complaint, but this complaint may come just a year after so it will give them a year ahead.

**Mr. Fairweather:** But the Canadian Human Rights Act is in place and we can now take a complaint.

Our problem is that, as we have been reminding Parliament for some years, we would be better able to do the job Parliament had in mind for us if there were plans and data. That is all.

But if Canada Post is discriminating on the grounds of sex or race or national origin or disability now and somebody complains then we will take the complaint tomorrow.

**The Chairman:** Mrs. Collins, followed by Mrs. Finestone.

**Mrs. Collins:** Thank you, Mr. Chairman.

I think Mrs. Bourgault is saying that we need this legislation, as you have said, and that is one of the reasons why we want to move quickly, so people can start getting their data.

[Translation]

of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The objectives are met. But, in fact, you cannot act. You say that that makes no sense! But I tell you that it is an extraordinary plan. You will be able to act one year later when the report is submitted on the number of people hired. Don't you think, therefore, that it is not necessary to include this action plan? It goes against what we are trying to achieve. The company will have a year of grace.

**An hon. member:** There you are.

**M. Fairweather:** Je félicite la députée d'avoir su reconnaître l'urgence de la situation; mais j'ai essayé de dire plus tôt . . . La Société canadienne des postes est un très bon . . .

**Mme Bourgault:** Exemple.

**M. Fairweather:** . . . exemple. Non, mais il s'agit d'un employeur important et le fait de l'obliger à présenter un plan d'action bien conçu qui satisfera aux critères des tribunaux . . . La Cour suprême du Canada entendra une de nos causes parce que le plan d'action, ou l'ordonnance, du Canadian National est défectueux. Ainsi, même si je vous admire d'avoir reconnu l'urgence de la situation, je crois que la Société canadienne des postes doit . . . Ecoutez, la Société canadienne des postes doit surveiller l'évolution de ce projet de loi et je suppose—puisque'il s'agit d'une société de la Couronne—qu'elle voudra mettre en place . . . En passant, cette société est surveillée par la Commission des droits de la personne depuis 1978 et elle devrait donc être en mesure d'agir rapidement.

**Mme Bourgault:** Mais ma question est la suivante: ne croyez-vous pas que la mise en oeuvre de ce plan d'action donnera à ces sociétés un délai d'un an, parce que chacun proposera un plan merveilleux, je dirais . . . À la place de la société, je ferais certainement . . . Vous ne pouvez donc supposer qu'elle fera la mauvaise tête tant que vous ne serez pas saisis d'une plainte, mais la société aura un an devant elle avant qu'une plainte ne puisse être déposée.

**M. Fairweather:** Mais la Loi canadienne sur les droits de la personne est en vigueur et nous sommes donc habilités dès maintenant à accueillir une plainte.

Depuis des années déjà, nous répétons au Parlement que nous serions plus en mesure de nous acquitter de nos responsabilités s'il y avait des plans et des données. C'est tout.

Mais si la Société canadienne des postes se rend coupable de discrimination fondée sur les motifs de sexe, de race, d'origine nationale, d'incapacité et que quelqu'un s'en plaigne, nous pourrions accueillir la plainte des deux mains.

**Le président:** Madame Collins, suivie de M<sup>me</sup> Finestone.

**Mme Collins:** Merci, monsieur le président.

Je crois que M<sup>me</sup> Bourgault essaie de dire que nous avons besoin de cette loi, comme vous l'avez vous-même dit, et c'est une des raisons pour lesquelles nous voulons agir rapidement, pour que les intéressés puissent commencer à recueillir leurs données.

[Texte]

**Mr. Fairweather:** Oh, I misunderstood. Yes, please move quickly.

**Mrs. Collins:** But I think, following from her, one of the arguments is to get this in place so companies can start preparing their material.

I want to come back to another one. I think this is a practical problem, and I just would like to get your advice on it. I think all of these programs seem to be based on the assumption of companies expanding and hiring and therefore being able to remedy discrimination. But the reality is, if you look at many of these corporations, Air Canada or others, they are laying people off and they are not expanding. So how do you deal with that situation? You have unions too to deal with, and seniority rights. Could you tell me how we should deal with that?

**Mr. Fairweather:** Yes. We live in the world as we see it. Our action plan reflects the fact that there is very little hiring in the Canadian Human Rights Commission. But you expand that to say the Canadian National Railway, of course, and that kind of evidence would be part of that fact that there is not hiring. The action plan is one thing, but if there is not any hiring... I mean there is nothing in this legislation or in our legislation, and it would be bizarre for any government to say: you must hire. All this contemplates a hiring situation.

• 1800

**Mrs. Collins:** You are not asking people to lay people off and replace them with people.

**Mr. Fairweather:** No.

**Mrs. Collins:** Some people have that fear, I think, that... And that is not true.

**Mr. Fairweather:** We have said in our brief that any of these plans prepared without union co-operation may, by that exclusion, be endangered. And we plead—and I notice the Minister has mentioned that, and MPs did, parliamentarians while they were debating—that union or labour support and help is essential to having a good action plan.

**Mrs. Collins:** And have you had experience with that? How do you deal with any union situation where they have seniority and it does not represent the target groups?

**Mr. Fairweather:** I have to tell you frankly that remains one of the unresolved problems. The Supreme Court of the United States has agreed this term to hear just such a case. I am not waffling...

**Mrs. Collins:** No.

**Mr. Fairweather:** You have identified a very serious problem.

[Traduction]

**M. Fairweather:** Ah, je l'avais mal compris. Oui, agissons rapidement, s'il vous plaît.

**Mme Collins:** Pour faire suite à l'intervention de M<sup>me</sup> Bourgault, j'estime qu'il faut adopter ce projet de loi pour que les sociétés puissent entreprendre la cueillette des renseignements.

J'aimerais soulever une autre question. Il s'agit d'un problème d'ordre pratique, et j'aimerais connaître votre avis. Tous ces problèmes semblent dépendre de l'hypothèse voulant que les sociétés prennent de l'expansion, embauchent de nouveaux employés, et soient donc en mesure d'apporter des correctifs à la discrimination. Mais en réalité, si vous examinez la situation de bon nombre de ces sociétés, Air Canada ou d'autres, elles mettent à pied des employés et ne prennent pas d'expansion. Que faites-vous dans pareil cas? Il faut compter avec les syndicats et tenir compte des droits liés à l'ancienneté. Pouvez-vous me dire comment nous devons agir dans pareil cas?

**M. Fairweather:** Oui. Nous devons nous adapter aux situations qui existent. Notre plan d'action tient compte du fait que l'on embauche très peu de nouveaux employés à la Commission canadienne des droits de la personne. Mais vous élargissez la portée de cela pour expliquer pourquoi les Chemins de fer nationaux du Canada n'embauchent personne. Le plan d'action est une chose, mais si la société n'embauche pas... Aucune disposition du projet de loi ne porte sur pareille situation et il serait très étrange que le gouvernement dise à une société qu'elle doit embaucher. Les dispositions du projet de loi portent sur l'embauche.

**Mme Collins:** Vous ne demandez pas aux sociétés de mettre à pied certains employés pour les remplacer par d'autres.

**M. Fairweather:** Non.

**Mme Collins:** Certaines personnes craignent, je crois, que... Et ce n'est pas vrai.

**M. Fairweather:** Nous avons dit dans notre mémoire que les plans qui seraient préparés sans que les syndicats soient consultés seraient, de ce fait même, menacés. Et nous exhortons—et je remarque que le ministre, les députés et les parlementaires en ont fait mention—les syndicats et les associations professionnelles à participer à l'élaboration de solides plans d'action.

**Mme Collins:** Avez-vous de l'expérience à cet égard? Que doit-on faire dans le cas où les syndicats protègent le droit à l'ancienneté et où ce droit va à l'encontre des intérêts des groupes-cibles?

**M. Fairweather:** Je dois vous avouer bien franchement que c'est un des problèmes auxquels nous n'avons pas encore trouvé de solution. La Cour suprême des États-Unis a accepté récemment d'entendre une cause semblable à cela. Je n'essaie pas d'éviter de répondre...

**Mme Collins:** Non.

**M. Fairweather:** Vous avez mis le doigt sur un problème très sérieux.



[Text]

**Mr. Cockledge:** If I may add, picking up a bit from the earlier question as well, I think it is important that the action plan has to be a reasonable document. In the United States they normally cover several years, with each year a certain target being established based on the growth or contraction. So that is one point.

I think the action plan is your one instrument of accountability with companies, like it is for other issues, like their marketing action plans and their sales action plans. If you have a plan that says what you intended to achieve, and a year later you have a report that indicates what you in fact achieved, that is far more accountable rendering in the eyes of the company. And I can assure you that in other jurisdictions the experience has been very modest with the targets, because if you fail, the reporting will show that variance. So the year's delay does not concern me when you have that kind of accountability.

The other point I would like to make is that the action plan covers improvements to the employment systems themselves to make then non-discriminatory and also includes positioning within companies—training opportunities and so on. So even in a non-growth environment you can have an action plan that targets the shifting of normally disadvantaged people from certain job ghettos into others. So if a company is not . . .

**Mr. Fairweather:** Into other jobs, not other ghettos.

**Mr. Cockledge:** Into other jobs. No, not into other ghettos.

So the expansion versus contraction affects recruiting, but it does not necessarily affect internal mobility.

**Mrs. Collins:** Just quickly. Can you give me any advice on how I should respond to a constituent—a mother of a graduate engineer—who says that as a result of our employment equity programs her son, who was a gold medallist, applied for a job as an engineer in a Crown Corporation, competing against other graduate engineers from target groups whose marks may not be as high but have the basic qualifications, and her son did not get the job? In fact, if you look at their projections, probably never can get a job in that, because of employment equity.

**Ms Cadieux:** It may also mean that gold medallists are not the most competent.

**Mrs. Collins:** But when you implement employment equity you are saying people have the basic qualifications, then obviously those, if they come from a target group, get priority. That is my understanding.

**Mme Cadieux:** Mais c'est arrivé si peu souvent. Je pense que les remarques comme celles que vous entendez relèvent de la crainte de ce qui pourrait arriver. Il y a encore très peu de programmes d'action positive au pays. Je ne sais pas combien il y a de gradués avec tous les honneurs et toutes les médailles qui n'ont pas eu d'emplois soit disant parce qu'il y avait des

[Translation]

**M. Cockledge:** J'aimerais ajouter, pour faire suite à une question posée plus tôt, qu'il est important que le plan d'action soit raisonnable. Aux États-Unis, les plans d'action portent normalement sur plusieurs années et, pour chaque année on fixe une cible en fonction de la croissance ou du rétrécissement. Voilà le premier point.

Je crois que notre plan d'action est, avec les plans de commercialisation et les plans de ventes, l'un des instruments qui obligent les sociétés à rendre compte de leurs activités. Si vous précisez dans un plan quels sont vos objectifs et que vous indiquez dans un rapport publié un an plus tard quels objectifs vous avez atteints, c'est certainement une façon beaucoup sérieuse de rendre des comptes. Et je peux vous dire que dans d'autres juridictions, l'expérience n'a guère été poussée côté objectifs à atteindre, les rapports faisant ressortir l'écart. Le délai d'un an ne m'inquiète donc pas si l'on respecte ainsi l'obligation de rendre des comptes.

Je tiens à ajouter que le plan d'action tient compte aussi des améliorations apportées aux régimes d'embauche eux-mêmes afin de les rendre non discriminatoires et touche aussi les possibilités d'avancement, de formation, etc., au sein des sociétés. Même en l'absence d'expansion ou de croissance il est donc possible d'avoir un plan d'action qui ait pour but de trouver d'autres emplois à des personnes normalement condamnées à être désavantagées. Si une société n'est pas . . .

**M. Fairweather:** D'autres emplois, pas D'autres ghettos.

**M. Cockledge:** D'autres emplois. Non, pas D'autres ghettos.

Ainsi, l'expansion ou la contraction d'une société a une incidence sur l'embauche, mais pas nécessairement sur la mobilité interne.

**Mme Collins:** J'aimerais poser une dernière courte question. Que me conseilleriez-vous de répondre à un de mes électeurs, dans ce cas-ci la mère d'un ingénieur diplômé, qui me dit que son fils a postulé un emploi comme ingénieur dans une société de la Couronne et qu'il ne l'a pas obtenu, même s'il était médaillé d'or, parce que nos programmes d'équité en matière d'emploi le plaçaient en concurrence avec d'autres ingénieurs diplômés appartenant aux groupes-cibles dont les résultats scolaires n'étaient pas aussi bons mais qui avaient les compétences de base exigées? En fait, ils estiment qu'ils ne pourront jamais obtenir un emploi à cause des programmes d'équité en matière d'emploi.

**Mme Cadieux:** Cela signifie peut-être aussi que les médaillés d'or ne sont pas nécessairement les plus compétents.

**Mme Collins:** Mais lorsque vous mettez en place des programmes d'équité en matière d'emploi, vous dites qu'à compétence égale, ceux qui appartiennent à un groupe-cible auront la priorité à l'embauche. C'est ce que je crois comprendre.

**Mrs. Cadieux:** But that happens so rarely. I think that comments such as those you are hearing reflect a fear of what might happen. At the present time, there are very few positive action programs in Canada. I do not know how many first class graduates and medal winners did not get jobs supposedly because there were women or others who took it away from

[Texte]

femmes ou d'autres qui avaient pris leur emploi. Je voudrais bien les connaître. S'il y en a il faudrait faire la liste parce que vraiment . . .

[Traduction]

them. I would like to know them. If such people exist, we should draw up a list because really . . .

• 1805

**Mr. Cocksedge:** The flip-side to that is that the recently appointed president of the Association of Professional Engineers of Ontario is a woman.

**Mrs. Collins:** I know; I am delighted.

**Mr. Cocksedge:** She said yesterday that the only reason she got hired, after having graduated first in her engineering class, was through an affirmative action program in the United States. She is now back in Canada heading up the association.

**Mrs. Collins:** Thank you.

**Le président:** Madame Finestone suivi de Mr. Hawkes.

**Mrs. Finestone:** Thank you very much. I did not realize we were going to have the pleasure of continuing.

I would like to return to something my colleague was dealing with if I may, Mr. Chairman. I had asked a question earlier with respect to whether or not the commission felt that it had the mandate and the opportunity to apply positive action where there was systemic discrimination, which means to me that there is no possibility for affirmative action, or perhaps the systemic discrimination was not obvious in its impact. I looked particularly at the *Action travail des femmes* versus Canadian National where the decision of the court was that in hiring blue-collar workers, one of every four employees was to be a woman until you reached about 13% of your employee contingency. I wonder why the court ruled that out of order, or whatever the proper legal terminology might be?

A decision was rendered here and yet was made inoperable by a decision of the court. I consider that to be quite a concern. It was a long and drawn out case. I happen to have been involved very early in that case and was quite disappointed when the court ruled against it.

**Mr. Fairweather:** I think the court said it was not the nature of the order so much as the power of the tribunal. That case is on appeal, as you know.

**Mrs. Finestone:** The tribunal . . . but the tribunal arises from the commission, does it not?

**Mr. Fairweather:** Yes, the tribunal's powers arise from the Canadian Human Rights Act. The court said that the tribunal did not have the power to . . . It was a retroactive . . .

**Mrs. Finestone:** But does the commission then have the power to order it . . .

**Mrs. Cadieux:** No.

**Mr. Fairweather:** No, it never has had the power.

**Mrs. Finestone:** I am confused. I can understand Mrs. Collins' question and the fact that you can still have inward

**M. Cocksedge:** Mais l'envers de cette médaille, c'est que le nouveau président de l'Association des ingénieurs professionnels de l'Ontario est une femme.

**Mme Collins:** Je sais; j'en suis enchantée.

**M. Cocksedge:** Elle a dit hier qu'elle avait été embauchée, après s'être classée première de sa classe en génie, uniquement grâce à un programme de promotion sociale aux États-Unis. Elle vient de rentrer au Canada pour diriger l'association.

**Mme Collins:** Merci.

**The Chairman:** Mrs. Finestone, followed by Mr. Hawkes.

**Mme Finestone:** Merci. Je ne me rendais pas compte que nous aurions le plaisir de poursuivre notre discussion.

Monsieur le président, j'aimerais reprendre un sujet abordé par ma collègue. J'ai posé une question plus tôt pour savoir si la commission estimait avoir le mandat et la possibilité de mettre en oeuvre des programmes de promotion sociale là où il y a discrimination systémique, ce qui à mon avis exclut de tels programmes, ou si elle pouvait agir même si la discrimination systémique n'a pas d'incidence évidente. Je songe plus particulièrement à l'action intentée par Action travail des femmes contre les chemins de fer nationaux du Canada où les tribunaux ont jugé qu'un col-bleu sur quatre embauchés devait être une femme, jusqu'à ce que les femmes représentent environ 13 p. 100 du total. Je me demande pourquoi le tribunal a rejeté cette requête, je ne sais pas comment cela se dit en jargon juridique?

Une décision avait été rendue dans cette affaire et pourtant la décision du tribunal l'a rendue inopérante. J'estime que c'est très préoccupant. Cette affaire s'est éternisée. Je m'y suis intéressée dès le début et j'ai été très déçue que la cour se soit prononcée contre.

**M. Fairweather:** Je crois que le tribunal a jugé qu'il ne s'agissait pas de se prononcer sur la nature de l'ordonnance mais plutôt sur le pouvoir du tribunal. La cause a été portée en appel, comme vous le savez.

**Mme Finestone:** Le tribunal . . . mais les pouvoirs du tribunal sont subordonnés à ceux de la commission, n'est-ce pas?

**M. Fairweather:** Oui, les pouvoirs du tribunal lui sont conférés par la Loi canadienne sur les droits de la personne. La cour a jugé que le tribunal n'avait pas le pouvoir de . . . C'était rétroactif . . .

**Mme Finestone:** Mais la commission a-t-elle alors le pouvoir d'ordonner . . .

**Mme Cadieux:** Non.

**M. Fairweather:** Non, elle n'a jamais eu ce pouvoir.

**Mme Finestone:** Je ne comprends pas. Je comprends la question de Mme Collins et je comprends que le fait qu'une

## [Text]

mobility, lateral and upward mobility, within a company even if the hiring is stagnant. That is one thing I can understand. But how can you not have an impact when there is overt discrimination?

**Mme Cadieux:** La Commission ne peut pas imposer de programme d'action positive. Dans le cas d'Action travail des femmes, la Cour n'a pas dit que le tribunal ne pouvait pas imposer des programmes d'action positive. La loi dit que le tribunal des droits de la personne peut en imposer. La Cour a reconnu que le programme d'action positive imposé par le tribunal était fait pour corriger une situation antérieure plutôt que pour prévenir comme c'est dit dans la loi. J'ai l'impression que si on ne gagne pas en appel il faudrait demander que la loi soit modifiée. Mais la décision de la Cour n'empêche pas un tribunal d'imposer un programme d'action positive pour...

**Mme Finestone:** Prévenir pour l'avenir.

**Mme Cadieux:** Oui.

**Mrs. Finestone:** That was my question then. In other words, with the employment equity legislation having a plan of action that would come in for you to look at, you could apply sanctions or take them to a tribunal.

**Mrs. Cadieux:** You could take them to a tribunal.

**Mrs. Finestone:** If they did not apply their action plan, you could then take them...

**Mrs. Cadieux:** Certainly.

**Mrs. Finestone:** Would that be over and above the \$50,000 penalty, if they did not apply? You have not only the \$50,000 penalty for not filing...

**Mr. Fairweather:** No, they are different.

**Mrs. Finestone:** You can also go to court.

**Ms Stoddart:** It seems to me the \$50,000 penalty is for not reporting, failure to report.

**Mrs. Finestone:** It is for not reporting.

**Ms Stoddart:** This would be a company who would presumably not report. That itself might be an indicator. Upon investigation, we might find something else that would lead us to initiate a complaint and send it to tribunal.

• 1810

**Mrs. Finestone:** The last question I have relates to equal pay for work of equal value, which is part of your own legislation. Would that be applicable when you are looking at a plan of action? Are you going to measure or look at the equivalency of the work that is being done—the hiring and the scales? Would that be part of the regulations? Would that be where we would find that being applied?

**Mr. Fairweather:** Yes.

## [Translation]

société n'embauche pas ne limite en rien la mobilité interne, latérale ou verticale. J'arrive à comprendre cela. Mais pourquoi ne peut-on pas agir quand la discrimination n'est pas flagrante?

**Mrs. Cadieux:** The Commission cannot impose positive action programs. In the case of *action travail des femmes* the Court ruled that the Tribunal could not impose positive action programs. The act says that the Human Rights Tribunal can do so. The Court recognized that the positive action program imposed by the Tribunal was intended to correct an existing situation rather than to prevent any such situation, as the act states. I believe that if the case cannot be won on appeal, we should ask that the act be amended. But the Court's decision does not mean that a Tribunal cannot impose a positive action program to...

**Mrs. Finestone:** Prevent such situations from occurring in the future.

**Mrs. Cadieux:** Yes.

**Mme Finestone:** C'était ma question donc. Autrement dit, si le projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi comprenait un plan d'action, vous pourriez alors l'examiner, imposer des sanctions ou porter la cause devant le tribunal.

**Mme Cadieux:** Vous pourriez porter la cause devant le tribunal.

**Mme Finestone:** Si la société ne mettait pas en oeuvre son plan d'action, vous pourriez alors...

**Mme Cadieux:** Certainement.

**Mme Finestone:** Si la société n'applique pas son plan d'action, vous pourriez alors lui imposer des sanctions outre l'amende de 50,000\$. Vous vous exposez non seulement à une amende de 50,000\$ si vous ne déposez pas...

**Mr. Fairweather:** Non, ce sont deux choses distinctes.

**Mme Finestone:** Vous pouvez aussi vous adresser à la cour.

**Mme Stoddart:** La peine de 50,000\$ est imposée pour défaut de produire le rapport.

**Mme Finestone:** Pour non-dépôt du rapport.

**Mme Stoddart:** Il s'agit d'une société qui ne présente pas de rapport. C'est déjà une indication. Notre enquête pourrait nous donner d'autres motifs de porter plainte ou de renvoyer la cause devant le tribunal.

**Mme Finestone:** Ma dernière question porte sur la parité salariale pour fonctions équivalentes, qui relève de la loi que vous administrez. Est-ce que ces dispositions sont applicables à un plan d'action? Est-ce que vous tenez compte de la nature équivalente du travail effectué par rapport à l'embauche et aux échelles de traitement? Est-ce que cela fait partie des règlements? Est-ce que ces dispositions sont appliquées par voie de règlement?

**Mr. Fairweather:** Oui.



## [Texte]

**Mrs. Finestone:** If it is not in here . . . I do not know if it is in here, that is why. I guess I will have to look to see if it is in here.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** I hope I pronounce your name well. Hawkes?

**M. Hawkes:** Oui, il y a plusieurs prononciations.

**The Chairman:** I usually do it the way people do their own. Okay.

**Mr. Hawkes:** Hawkes. Mr. Fairweather happened to represent a constituency with more Hawkeses than there are in the constituency I live in. In New Brunswick there were plenty, I guess.

**Mr. Fairweather:** One was just appointed to the Supreme Court of New Brunswick, the first woman ever appointed.

**Mr. Hawkes:** Achievers. I have a couple of questions. I realize you just got the regulations, but I think earlier you indicated that the regulations would require a statistical report only. There is a section for a five-page narrative, and I would like to ask Mr. Fairweather . . . Intuitively, I think companies would want to use the narrative section because it is a public document; they are reporting publicly and they would use the narrative to explain themselves. I would just like to ask if that is your judgment as well, that the narrative would be well used in the reporting.

**Mr. Cocksedge:** There is no way of judging.

**Ms Stoddart:** Presumably that is what companies would explain, why those figures are what they are and perhaps what they are trying to do with them. We do not know what they are going to do.

**Mr. Hawkes:** I think once this statistical report is out there, especially when it does not look very good, because it is a public document there would be a tendency. I wanted to correct the record on that; there is a narrative provision.

**Mr. Fairweather:** I would like to go back to your 28 person-years followed by 32 and so on. Are these for next year?

**Mr. Fairweather:** Yes. That is contingent on the passage of the bill. We have done some calculations.

**Mr. Hawkes:** The confusion for me is that there would be no reports for you to look at until June 1, 1987. I am wondering why the 28 person-years . . .

**Mr. Fairweather:** With all due respect, I can defend this. There will be a lot of things going on before a single report is made.

**Mr. Hawkes:** These are . . .

## [Traduction]

**Mme Finestone:** Si ce n'est pas ici . . . Je ne sais pas si cela figure dans le projet de loi, voilà pourquoi je pose la question. Je vais devoir le vérifier.

**Le président:** Merci. Monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** J'espère que je prononce correctement votre nom. Hawkes?

**Mr. Hawkes:** Yes, there are several pronunciations.

**Le président:** Je reprends habituellement la prononciation de celui qui porte le nom. D'accord.

**M. Hawkes:** Hawkes. M. Fairweather représente justement une circonscription qui compte davantage de Hawkes que toute autre dans laquelle j'ai vécu. Il y en avait un bon nombre au Nouveau-Brunswick, je crois.

**M. Fairweather:** La première femme nommée juge à la Cour suprême du Nouveau-Brunswick s'appelle justement M<sup>me</sup> Hawkes.

**M. Hawkes:** Ça tient de famille. J'aimerais poser quelques questions. Vous venez de parler de règlements, mais vous aviez dit plus tôt, il me semble, que les règlements n'exigent que le dépôt d'un rapport statistique. Un article prévoit une description de cinq pages, et j'aimerais demander à M. Fairweather . . . J'imagine que les sociétés préféreraient produire un rapport détaillé puisqu'il s'agit d'un document public; elles font rapport publiquement et elles utiliseraient le texte pour expliquer leurs activités. J'aimerais savoir si vous croyez que la forme narrative est préférable pour la présentation des rapports.

**M. Cocksedge:** Nous ne pouvons pas le savoir.

**Mme Stoddart:** On peut supposer que cela permettrait aux sociétés d'expliquer à quoi correspondent les chiffres et comment elles prévoient les utiliser et qu'elles seraient donc en faveur de l'idée, mais nous ignorons leurs intentions.

**M. Hawkes:** J'imagine que les sociétés auraient tendance à adopter la forme narrative, particulièrement lorsque le rapport statistique n'est pas très encourageant, parce qu'il s'agit d'un document public. Je tenais à apporter cette précision pour le compte-rendu; il y a une disposition qui prévoit le dépôt d'un rapport narratif.

**Monsieur Fairweather,** j'aimerais reprendre votre exemple des 28 années-personnes qui passeraient à 32, etc. S'agit-il de chiffres pour la prochaine année?

**M. Fairweather:** Oui. Cela dépend de l'adoption du projet de loi. Nous avons fait certains calculs.

**M. Hawkes:** Ce que je comprends mal, c'est que vous n'auriez pas de rapports à examiner avant le 1<sup>er</sup> juin 1987. Je me demande pourquoi il faut 28 années-personnes . . .

**M. Fairweather:** Sauf le respect que je vous dois, je peux défendre ces chiffres. Il y aura beaucoup de choses à faire avant qu'un seul rapport ne soit préparé.

**M. Hawkes:** Il s'agit . . .

*[Text]*

**Mr. Fairweather:** The routing for people and money is through Treasury Board Ministers. Because we heard the Minister's statement that we were to be the enforcement agency, we thought it was responsible for us to do some calculations.

**Mr. Hawkes:** The first issue was the timing; that did confuse me, because there are no reports to review until 1987—if we happen to get it through for this year, which looks unlikely at this point.

**Mr. Cockedge:** We have estimated—we see it already in the system—that public requests for information on employment equity and affirmative action . . . Our rate of inquiries is up by something like 12% right now, and it is increasing every month. Most of the questions we are getting from employers because of the bill being debated are in this area. So we have an immediate need that we think will carry on into the upcoming year.

**Mr. Fairweather:** Believe it or not, many companies want to get onside . . .

**Mr. Hawkes:** I believe it.

**Mr. Fairweather:** —and want to know how to get onside.

**Mr. Hawkes:** I believe it; it is good management practice and more productive if they do it.

**Mr. Fairweather:** This is not an horrendous invasion as a lot of critics . . . I do not mean critics of the bill; I mean critics of any plan. They are the ones who think that in Canada the market is the only solution to every problem.

**Mr. Hawkes:** As I read the regulations, the information and the guides and the reforms and all of that would come from CEIC. Do you see that differently? Is there a confusion here as to who provides these companies with the information relative to C-62?

**Mr. Cockedge:** We have a role, precisely because of the initiation question that we just discussed, to assess the data and to make a decision whether or not we should be initiating a complaint.

**Mr. Hawkes:** But that is 1987.

**Mr. Cockedge:** But we can begin equipping ourselves for that now. On the issue you asked about earlier regarding StatsCan labour market data, we have to start preparing ourselves and working with them to understand who is going to do what. We need analysts to do that. That is one role.

**Mr. Fairweather:** As a matter of fact, at the very moment we are helping; we have a project on the boundaries—I use the term “boundaries” because I am tired of parameters—of data collection as to how this should be done. It is a very sophisticated thing. We are doing that with our in-house and,

*[Translation]*

**M. Fairweather:** Les crédits et les années-personnes sont autorisés par les ministres du Conseil du Trésor. Comme le ministre dit que nous sommes l'organisme chargé de l'exécution, nous avons jugé utile de faire certains calculs.

**M. Hawkes:** La première question était celle de l'échéancier; et ça m'a rendu perplexe puisqu'il n'y aura pas de rapports à examiner avant 1987, si nous adoptons ce projet de loi cette année, ce qui semble peu probable à l'heure actuelle.

**M. Cockedge:** D'après les indications dont nous disposons à l'heure actuelle, nous prévoyons que les demandes de renseignements de la part du public concernant l'équité en matière d'emploi et les programmes de promotion sociale . . . Les demandes de renseignements ont augmenté déjà de près de 12 p. 100, et ce nombre augmente chaque mois. Ce sont surtout les employeurs qui nous posent ces questions étant donné les projets de loi à l'étude dans ce secteur. Nous constatons donc un besoin immédiat qui se maintiendra pendant l'année qui vient.

**M. Fairweather:** Croyez-le ou non, de nombreuses sociétés veulent se renseigner . . .

**M. Hawkes:** Je le crois.

**M. Fairweather:** . . . et veulent savoir ce qu'elles devront faire pour se conformer aux mesures législatives.

**M. Hawkes:** Je le crois; c'est une saine pratique de gestion et c'est plus productif.

**M. Fairweather:** Ce n'est pas une invasion abusive comme bon nombre de critiques . . . Je veux parler de ceux qui critiquent le plan plutôt que le projet de loi. Il s'agit de ceux qui croient que les forces du marché peuvent seules régler tous les problèmes qui surviennent au Canada.

**M. Hawkes:** En lisant les règlements, je constate que les renseignements, les directives et les réformes émaneraient de la CEIC. Voyez-vous la chose autrement? Y a-t-il malentendu quant à la source des renseignements qui seront fournis aux sociétés en vertu du projet de loi C-62?

**M. Cockedge:** Nous avons un rôle à jouer, précisément à cause de l'initiation dont nous avons parlé en ce sens que nous devons évaluer les données et décider si nous devons ou non porter plainte.

**M. Hawkes:** Mais cela ne se fera pas avant 1987.

**M. Cockedge:** Mais nous pouvons commencer à nous préparer dès maintenant. Vous nous avez interrogés plus tôt sur les données de Statistique Canada concernant le marché du travail; nous devons nous préparer à travailler avec les représentants de Statistique Canada pour essayer de déterminer qui fait quoi. Nous avons notamment besoin d'analystes.

**M. Fairweather:** En fait, nous les aidons déjà actuellement; nous avons déjà mis sur pied un projet sur les critères—j'utilise le terme «critères», parce que j'en ai assez de parler de paramètres—régissant le rassemblement des données et la façon dont il faut procéder. C'est assez compliqué. Nous

*[Texte]*

frankly, have a contract from specialists. But that is right now; we need that whether the bill comes or does not come; whether it is passed or is not passed.

**Mr. Cockledge:** Many employers want right now to start developing action plans and they want guidance on how to do that. They want the ground rules. And we need staff support to be able to offer seminars and this kind of thing.

**Mr. Hawkes:** Thank you. Looking some years into the future, it seems to me intuitive, I guess, that a lot of the discrimination you deal with is not deliberate; it is unconscious; it is unplanned. Simply the unearthing of it leads to positive change. It seems to me that we, as parliamentarians, should pass this piece of legislation because we believe that unconscious prejudice will be made conscious and, therefore, change will occur, and consequently ultimately there would be a reduction in your case-by-case load.

**Mr. Fairweather:** Oh, it would do more than that.

**Mr. Hawkes:** If prejudice disappears, it should put you out of business.

**Mr. Fairweather:** It should bring about the abolition of... well, there will not be any need for the Canadian Human Rights Commission. That is our strategic plan.

**The Chairman:** Oh, my!

**Mrs. Finestone:** It will be time for you to retire!

**Mr. Fairweather:** No, it is probably not that. I am a realist. But the strategic plan of the commission is to have a society in this country where such interventions are not necessary.

**Mr. Hawkes:** All right. But in the time-frame, you can see, more staff will be necessary before less staff becomes necessary. That is essentially what you reflect.

**Mr. Cockledge:** I think one of the shorter term realities is that we would see a reduction in individual complaints and a swing towards systemic complaints. I mean, the effect of the systemic complaints is on several hundreds or thousands of people at the same time. Right now, about 60% of our current workload has a systemic dimension to it, even if it has been filed by individuals. So we are already living with part of that reality now.

**Mr. Hawkes:** This will help you get at the systemic bias better. And that is one reason for wanting it as quickly as you can get it.

**Mr. Cockledge:** That is right. Our big problem has been is not having the data.

**The Chairman:** Thank you Mr. Cockledge.

Mr. Allmand, and after him, we will adjourn.

*[Traduction]*

faisons ce travail avec nos propres spécialistes, mais en avons embauché d'autres à contrat. Voilà ce qu'il faut faire actuellement, que le projet de loi soit adopté ou non.

**M. Cockledge:** Beaucoup d'employeurs veulent dès maintenant élaborer des plans d'action et veulent savoir comment s'y prendre. Ils voudraient savoir quelles sont les règles du jeu. Voilà pourquoi nous avons besoin de personnel pour dispenser des séminaires d'information, entre autres.

**M. Hawkes:** Merci. Si l'on s'interroge sur votre avenir, je crois pouvoir dire que la plupart des cas de discrimination que vous aurez à traiter ne seront pas délibérés, mais plutôt inconscients et fortuits. C'est tout simplement leur mise à jour qui entraîne des changements positifs. Nous, parlementaires, devrions adopter ce projet de loi, parce que nous croyons fermement que si la population finit par se rendre compte de tous les préjugés qu'elle a inconsciemment, elle finira par changer, et que—en fin de compte—votre charge de travail s'en trouvera réduite.

**M. Fairweather:** Les conséquences pourraient être encore plus dramatiques.

**M. Hawkes:** S'il n'y a plus de préjugés, il ne vous reste plus qu'à fermer boutique.

**M. Fairweather:** En effet, on pourrait abolir... La Commission canadienne des droits de la personne n'aura plus sa raison d'être. C'est justement là notre plan stratégique.

**Le président:** Mon Dieu.

**Mme Finestone:** Il sera temps pour vous de prendre votre retraite>

**M. Fairweather:** Cela ne sera sans doute pas nécessaire. Je suis quand même réaliste. Mais la commission a pour plan stratégique de favoriser au Canada l'évolution d'une société dans laquelle nos interventions ne soient plus nécessaires.

**M. Hawkes:** Très bien. Mais dans l'immédiat, vous prévoyez avoir besoin de plus de personnel que l'inverse. Vous ai-je bien compris?

**M. Cockledge:** À court terme, nous devrions voir un fléchissement dans le nombre de plaintes déposées individuellement et une augmentation des plaintes de nature systémique. D'ailleurs, les plaintes de nature systémique touchent plusieurs centaines ou plusieurs milliers de gens en même temps. À l'heure qu'il est, quelque 60 p. 100 de nos cas présentent une dimension systémique, même s'ils ont été déposés par des particuliers. C'est donc un problème que nous devons aborder dès aujourd'hui.

**M. Hawkes:** Cela devrait vous permettre de mieux comprendre la nature systémique des cas. C'est sans doute pour cela que vous voudriez avoir les données le plus rapidement possible.

**M. Cockledge:** C'est exact. Le problème se pose, parce que nous n'avons pas les données en main.

**Le président:** Merci, monsieur Cockledge.

Monsieur Allmand, après quoi nous leverons la séance.



[Text]

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I have more questions, but no more for today, and I will tell you why. I want to examine quietly some of the matters which were discussed today. The sections of law. I do not want to insist that the commission comes back but I want to leave the door open . . .

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Allmand:** —not just because of that but, also, because we have not had a chance to read the proposed regulations, nor have we yet heard from Miss MacDonald. So I would not insist now, but I would like not to close the door on the possibility, just before clause-by-clause study, of having them back.

**The Chairman:** You know that, at that time or earlier, you can make a motion and members will dispose of it. So if everybody is satisfied, I will thank Madame Cadieux, the Secretary General, Mr. Cocksedge and, naturally, the Chief Commissioner, Mr. Fairweather for their kind appearance today.

Wednesday next week, please, 5 p.m. sharp for our next meeting, in the Railway Committee Room, to hear from the Minister. This meeting is adjourned.

[Translation]

**M. Allmand:** Monsieur le président, j'ai d'autres questions à poser, mais je ne le ferai pas aujourd'hui. Pour l'instant, je voudrais étudier calmement ce qui s'est dit aujourd'hui et certains articles de la loi. Je ne veux pas exiger que la commission compare à nouveau, mais je veux laisser la porte ouverte . . .

**Le président:** Oui.

**M. Allmand:** . . . parce que nous n'avons pas eu encore l'occasion de lire les règlements proposés et que nous n'avons pas encore eu la participation de M<sup>me</sup> MacDonald. Je ne veux donc pas aujourd'hui insister pour que la commission revienne, mais j'aimerais que l'on n'élimine pas la possibilité de les convoquer à nouveau, juste avant l'étude détaillée du projet de loi.

**Le président:** Vous savez que vous pourrez toujours présenter une motion et la mettre aux voix. Si cela vous convient tous, je remercierai donc M<sup>me</sup> Cadieux, M. Cocksedge, secrétaire général, et naturellement M. Fairweather, commissaire principal, d'avoir accepté de comparaître aujourd'hui.

La prochaine réunion aura lieu mercredi prochain, à 17 heures précises, dans la salle des chemins de fer où nous accueillerons le ministre. La séance est levée.





















*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

WITNESSES—TÉMOINS

On Thursday, November 28, 1985:

*From the Canadian Human Rights Commission:*

Gordon Fairweather, Chief Commissioner;  
Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner;  
Allan Cocksedge, Secretary General;  
Jennifer Stoddart, Director, Research and Policy Branch.

Le jeudi 28 novembre 1985:

*De la Commission canadienne des droits de la personne:*

Gordon Fairweather, président;  
Rita Cadieux, vice présidente;  
Allan Cocksedge, secrétaire général;  
Jennifer Stoddart, directeur, recherche et politique.



23  
5552

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Wednesday, December 4, 1985

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 2

Le mercredi 4 décembre 1985

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

## BILL C-62

An Act respecting employment equity

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## PROJET DE LOI C-62

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

APPEARING:

The Honourable Flora MacDonald,  
Minister of Employment and Immigration

COMPARAÎT:

L'honorable Flora MacDonald,  
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Suzanne Duplessis  
Jim Hawkes  
Jean-Guy Hudon  
Carole Jacques  
Fernand Jourdenais

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Monique Landry  
Claudy Mailly  
Sergio Marchi  
Howard McCurdy  
Margaret Mitchell  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

Pursuant to Standing Order 70(6)(b)

On Wednesday, December 4, 1985:

Jean-Guy Hudon replaced Charles Hamelin;  
Howard McCurdy replaced Dan Heap;  
Margaret Mitchell replaced Lorne Nystrom.

Conformément à l'article 70(6)b) du Règlement

Le mercredi 4 décembre 1985:

Jean-Guy Hudon remplace Charles Hamelin;  
Howard McCurdy remplace Dan Heap;  
Margaret Mitchell remplace Lorne Nystrom.

## MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, DECEMBER 4, 1985

(3)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 5:10 o'clock p.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Pauline Browes, Mary Collins, Jim Hawkes, Jean-Guy Hudon, Fernand Jourdenais, Monique Landry, Claudy Mailly, Howard McCurdy, Margaret Mitchell, John Oostrom, Lucie Pépin, Barbara Sparrow.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Appearing:* The Honourable Flora MacDonald, Minister of Employment and Immigration.

*Witness:* Marnie Clarke, Director General, Employment Equity Branch, Canada Employment and Immigration Commission.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 1.

The Minister made a statement and, with the witness, answered questions.

At 7:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to 3:30 o'clock p.m., Thursday, December 5, 1985.

## PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 4 DÉCEMBRE 1985

(3)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 17 h 10, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Pauline Browes, Mary Collins, Jim Hawkes, Jean-Guy Hudon, Fernand Jourdenais, Monique Landry, Claudy Mailly, Howard McCurdy, Margaret Mitchell, John Oostrom, Lucie Pépin, Barbara Sparrow.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Comparaît:* L'honorable Flora MacDonald, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

*Témoin:* Marnie Clarke, directeur général, direction de l'équité en matière d'emploi.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 1.

La Ministre fait une déclaration, puis elle-même et le témoin répondent aux questions.

A 19 heures, le Comité s'ajourne jusqu'au jeudi 5 décembre 1985, à 15 h 30.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*



## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Wednesday, December 4, 1985

• 1708

**Le président:** À l'ordre!

Nous poursuivons notre étude de l'article 1 du projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Je veux qu'il soit bien clair que je n'ai pas voulu établir de précédent. D'habitude, on invite le ministre comme premier témoin, et je pense que c'est une heureuse tradition. Cependant, comme M<sup>me</sup> la ministre, non par négligence mais par responsabilité publique, était à Halifax au moment où nous aurions voulu la faire comparaître, nous avons décidé, après en avoir discuté, d'inviter M. Gordon Fairweather comme premier témoin.

• 1710

We have the Minister today, and as I was saying, it is a good practice always to have the Minister as a first witness and also as a last witness. The reason I am saying these few words is that at the request of Mr. Speaker, we are now establishing certain rules, because there are so many committees and so many chairmen and every chairman may have a tendency to preside in his own way, so we are trying to establish some precedent for various committees to arrive at the same agreement.

It is a good precedent that Ministers should be first, but you understand what happened last week and the Minister was more than agreeable to my way of proceeding.

Today, we have the Minister of Employment and Immigration. Your informal, unofficial steering committee is of the opinion that one person should be called back as a witness. I submit to you that while I see a quorum, we will call Mr. Fairweather again towards the very end, prior to calling the Minister as a last witness. That is an agreement, and as soon as I see a nod from those who are representing the three parties and there is no disagreement, if time permits towards the very end of our study, Mr. Fairweather will be called back again. The Minister will be the last witness, plus the people whom you already know, and we will distribute that schedule at the end of the meeting.

I ask you to stay until the very end, not only to hear the Minister but also to come to some agreement on other witnesses who may be called. As you know, tomorrow—I will not say it is women's day—but it is a very important day because we will have two very important groups of women attending the meeting tomorrow afternoon. That, for Mr. Hawkes, is to reflect as much as possible not the criticism made last week but the very valid suggestion to try to combine... but already I may say to Mr. Hawkes that we

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mercredi 4 décembre 1985

**The Chairman:** I would like to call the meeting to order.

We are resuming consideration of clause 1 of Bill C-62, an Act respecting employment equity.

I would like it to be clearly understood that I did not wish to set a precedent. Usually, the Minister is invited as the first witness and that is a good tradition. However, not through negligence, but rather out of public responsibility, the Minister was in Halifax when we would have liked her to have appeared, so we decided, after discussion, to invite Mr. Gordon Fairweather as our first witness.

Aujourd'hui, nous accueillons la ministre, et comme je le disais, la pratique veut que le ministre soit toujours le premier et le dernier à comparaître. Si je prends la peine de dire ces quelques mots, c'est qu'à la demande du président de la Chambre, nous sommes en train d'établir certaines règles, parce qu'avec un si grand nombre de comités et autant de présidents qui ont leur façon de faire les choses, nous devons chercher à nous entendre sur certaines procédures.

C'est donc une bonne idée que les ministres soient les premiers à comparaître, mais vous comprenez ce qui s'est produit la semaine dernière, et la ministre était bien d'accord avec ma façon de procéder.

Aujourd'hui, donc, nous accueillons la ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Le comité directeur informel, ou officieux, est d'avis qu'il faudrait revoir une personne qui a déjà comparu. Pendant que nous avons le quorum, je propose que nous invitions M. Fairweather à revenir nous rendre visite à la toute fin de nos délibérations, juste avant que la ministre revienne à titre de dernier témoin. C'est donc entendu, et dès que je verrai les représentants de chaque parti me faire signe qu'ils sont d'accord, si le temps le permet, vers la fin de nos délibérations, M. Fairweather sera invité à comparaître de nouveau. La ministre sera le dernier témoin que nous entendrons après les personnes dont vous connaissez déjà le nom, et dont la liste vous sera distribuée, avec le calendrier de travail, à la fin de la réunion.

Je vous demanderais de rester jusqu'à la toute fin, non seulement pour entendre la ministre, mais aussi pour que nous nous entendions sur les autres témoins à inviter. Demain, comme vous le savez—je ne dirai pas que c'est la journée des femmes—mais c'est une journée très importante, parce que nous accueillons deux groupes importants de femmes dans l'après-midi. Cela, monsieur Hawkes, reflète autant que possible non pas la critique qui a été faite la semaine dernière, mais la proposition très valable suivant laquelle nous devrions combiner... Mais déjà, monsieur Hawkes, nous avons

## [Texte]

have a problem. Some witnesses who may represent a similar point of view object to coming at the same time.

You understand how the Chair has to navigate all that, but to the best of our ability, the staff and steering committee will try to accommodate every wish of the member and I am sure they will not disagree with me. If I was to report badly, I would like them to interrupt me and say that I may have interpreted what took place, but I do not think that is the case.

Having said all that, I will proceed in the usual fashion by recognizing first, of course, and I thank the Minister for her statement and I will therefore invite the Minister—I am sorry if the room is cold, but I am sure towards the end, it is going to be very warm. So we have the pleasure of receiving the Hon. Flora MacDonald, P.C., MP, Minister of Employment and Immigration, to the legislative committee on Bill C-62.

Par la suite, comme je l'ai fait la semaine dernière, j'essaierai de diviser le temps très équitablement entre les députés. Nous essaierons tous d'être raisonnables et je ne fixerai pas d'heure pour terminer la séance puisqu'on a l'occasion d'avoir la ministre.

Madame MacDonald, s'il vous plaît.

**Hon. Flora MacDonald (Minister of Employment and Immigration):** Thank you very much indeed, Mr. Chairman and members of the committee. I am delighted to be with you today. I regret that I was not able . . . I listened to the explanations which the chairman has given just now and I know that you understand I was not able to be with you here at the outset of the hearings, because I was required to be at the First Ministers' Conference in Halifax.

I have already sent you a copy of my statement, Mr. Chairman, but I think I would like to read from it because there are certain items I would like to stress and not everyone may have had a copy and so I want to share with the members of the committee the remarks, the comments I make today.

I share with many members, as well, a long-standing interest in the area of equality and human rights. I think our common experience allows us to say that Bill C-62 is a major advance in this field and I say that with very real conviction, Mr. Chairman. We have all heard promises in the past, but after years of talk, I can say to the members of this committee that I am proud to sponsor a bill that provides action to require employers to make public detailed information disclosing the results of their employment practices, action to enable the Human Rights Commission to fulfil its entire mandate, action which makes employment equity mandatory.

I think all of you would agree that this is action which is long overdue. The facts of discrimination are well known. The need for this action is great. Most important, the benefit of this action will be to all Canadians. Through these actions,

## [Traduction]

quelques problèmes. Certains témoins refusent de venir en même temps que d'autres qui partagent peut-être les mêmes idées.

Vous comprenez le rôle du président dans tout cela; nous ferons de notre mieux, le personnel et le comité de direction, pour satisfaire à toutes les demandes des députés, et je suis sûr qu'on réussira à s'entendre. Si je ne relate pas bien les faits, qu'on me le dise, mais je ne crois pas que ce soit le cas.

Cela dit, je procéderai comme à l'accoutumée, en accordant évidemment la parole d'abord à la ministre, que je remercie pour sa déclaration et que j'inviterais à . . . Je m'excuse s'il fait froid dans la pièce, mais je suis sûr que vers la fin de la réunion, l'atmosphère sera beaucoup plus chaude. Le comité législatif chargé de l'étude du projet de loi C-62 a donc le plaisir d'accueillir l'honorable Flora MacDonald, C.P., députée, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Afterwards, as I did last week, I will try to divide the time very equitably between the members. We will all try to be reasonable and I will set no time for the termination of the meeting since we have the opportunity to meet with the Minister.

Miss MacDonald, you have the floor.

**L'honorable Flora MacDonald (ministre de l'Emploi et de l'Immigration):** Merci beaucoup, monsieur le président et membres du Comité. Je suis heureuse d'être parmi vous aujourd'hui. Je suis désolée de n'avoir pu . . . J'ai écouté les explications que vient de vous donner le président, et je sais que vous comprenez qu'il m'était impossible de vous rencontrer au début de vos audiences, puisque je devais être à la conférence des premiers ministres, à Halifax.

Je vous ai déjà envoyé une copie de ma déclaration, monsieur le président, mais j'aimerais quand même la lire, parce qu'il y a certaines questions sur lesquelles j'aimerais insister. Tout le monde n'a peut-être pas reçu copie de mon allocution, et je tiens à partager avec les membres du Comité ce que j'ai à dire aujourd'hui.

Comme de nombreux membres du Comité, je m'intéresse beaucoup au principe de l'égalité et aux droits de la personne. Notre expérience commune nous permet d'affirmer avec conviction que le projet de loi C-62 constitue un pas important vers l'avant. Et je suis vraiment sincère quand je dis cela, monsieur le président. Il faut aller au-delà des anciennes promesses, et après des années de délibérations, je puis vous dire que je suis fier d'appuyer un projet de loi qui prévoit de véritables mesures qui forceront les employeurs à dévoiler au public les résultats de leurs pratiques d'emploi, qui permettront à la Commission des droits de la personne d'exécuter son mandat dans sa totalité, et qui rendent obligatoire le principe d'équité en matière d'emploi.

Vous êtes sans doute tous d'accord que ces mesures auraient dû être instaurées depuis longtemps déjà. Tout le monde sait que la discrimination existe et que des mesures doivent être prises sans plus tarder. Mais il demeure un fait encore plus impor-

*[Text]*

those once excluded will now have the chance to contribute their full skills and talents to the social and economic growth of our country and our society.

Mr. Chairman, Bill C-62 attacks both overt discrimination and the more subtle systemic, or unintentional, discrimination; such things as height and weight restrictions, unrealistic educational requirements, no accommodation for disabled employees, are examples of the discriminatory practices that Bill C-62 is designed to eliminate.

I may say that this bill is one part, an important part, of the government's attack on discrimination in the workplace. I will mention two other initiatives that are underway but are not included in this legislation because they stand on their own. First, employment equity is an essential part of all programs under the Canadian Jobs Strategy. Second, we have introduced a new federal contracting policy. This ensures that businesses with 100 or more employees, bidding on contracts for goods and services of \$200,000 or more, adhere to stringent employment equity criteria. This unprecedented step covers about 500 major Canadian firms with well in excess of half a million employees. It accounts for federal contracts with a projected dollar value of at least \$5 billion. These two initiatives, the federal contracting policy and the Canadian Jobs Strategy reinforce the changes that will result from Bill C-62. The bill applies to all employers with 100 or more employees whose employment practices are regulated under the Canada Labour Code. Employees in the field of banking, transportation, communications, and Crown corporations are covered by the bill. All told, Bill C-62 will have a direct impact on the working lives of more than one million Canadians.

Employers are required, by law, to implement measures to remove inequalities in the workplace. They must examine their current employment practices, identify and remove any barriers that exist, and take positive steps to facilitate the participation of target group members in their work force. This is really what employment equity is: Removing barriers of all kinds, and taking the positive measures that are necessary to ensure a fully representative work force. Employment equity is not rigid quotas and unworkable bureaucratic schemes. Some concrete examples of positive steps that will be taken by employers are: Advertising in those magazines and newspapers which have specific circulation among the groups designated in the bill, recognizing that formal education is not the only way to acquire skills—credit must also be given for experience, whether or not there is a diploma—providing equal access to the full range of training programs, and ensuring that the result is mobility within the organization.

*[Translation]*

tant: nous reconnaissons tous les grands bienfaits de ces mesures pour chacun des Canadiens. Grâce à ces mesures, les membres exclus de notre société auront désormais l'occasion de mettre leurs compétences et leurs talents au service de notre croissance sociale et économique.

Monsieur le président, le projet de loi C-62 s'attaque à la fois à la discrimination flagrante et à la discrimination systémique ou non intentionnelle, qui est plus subtile. Des éléments comme les restrictions relatives à la taille et au poids, des exigences irréalistes sur le plan des études et l'absence d'installations pour les employés handicapés sont des exemples des pratiques discriminatoires que le projet de loi C-62 vise à éliminer.

Le projet de loi C-62 est l'une des importantes initiatives du gouvernement visant à éliminer la discrimination dans le milieu de travail. Voici deux autres de nos initiatives qui ne sont pas mentionnées dans le projet de loi, puisqu'elles n'ont pas besoin de cadre législatif. Tout d'abord, nous avons fait en sorte que l'équité en matière d'emploi soit au cœur de tous les programmes de la planification de l'emploi. Ensuite, nous avons adopté de nouvelles directives fédérales en matière de passation des marchés, pour veiller à ce que les entreprises de plus de 100 employés qui soumissionnent des marchés de biens et de services et de 200,000\$ et plus satisfassent aux critères stricts de l'équité en matière d'emploi. Cette mesure sans précédent touche environ 500 grandes entreprises canadiennes, soit plus d'un demi-million d'employés. Elle représente des marchés conclus avec l'État d'une valeur d'au moins 5 milliards de dollars. Ces deux initiatives, à savoir les directives fédérales en matière de conclusion des marchés et la planification de l'emploi, renforcent les changements qui résulteront du projet de loi C-62. Ce dernier s'applique à tous les employeurs qui comptent 100 employés ou plus et dont les pratiques d'emploi sont assujetties au Code canadien du travail. Les employeurs des banques, des transports, des communications et des sociétés de la Couronne sont concernés par ce projet de loi. En somme, celui-ci aura des répercussions directes sur la vie active de plus d'un million de Canadiens.

Il obligera les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour redresser les inégalités du monde du travail. Ceux-ci devront examiner leurs pratiques d'emploi courantes, déterminer et supprimer tous les obstacles existants, et prendre des mesures positives pour faciliter la participation des membres des groupes cibles à la population active. C'est en effet ce que propose le principe d'équité en matière d'emploi. Il vise à éliminer tous les genres d'obstacles et à prévoir les mesures positives nécessaires à la juste représentation de tous les groupes dans la population active. L'équité en matière d'emploi n'est pas un ensemble de quotas et de mesures bureaucratiques rigides. Voici des exemples de mesures positives que prendront les employeurs: publier des annonces dans les revues et journaux à forte circulation parmi les groupes visés par le projet de loi; admettre que l'enseignement officiel n'est pas le seul moyen d'acquisition des compétences—il faut également accorder de l'importance à l'expérience, accompagnée ou non de diplômes—favoriser l'égalité d'accès à l'ensemble des programmes de formation et faire en sorte qu'il en résulte une certaine mobilité à l'intérieur des organismes.



## [Texte]

Bill C-62 is based on certain fundamental principles. First, it focuses on results, not processes. As long as the results are there, employers are permitted the flexibility to adopt the approach that best suits their organization. Employment equity is not a numbers game to be played by filling quotas. It is a central component of sound human resources management, and it is a fundamental part of social justice. Bill C-62 requires employers to make employment equity an ongoing practice, not a one-time obligation.

## [Traduction]

Le projet de loi C-62 se fonde sur certains principes fondamentaux. D'abord, il met l'accent sur les résultats, et non pas sur les méthodes. Dans la mesure où ils atteignent les résultats escomptés, les employeurs disposent d'une marge de manoeuvre qui leur permet d'adopter la méthode qui convient le mieux à leur organisation. L'équité en matière d'emploi ne se réduit pas à un quota à respecter. C'est une composante centrale d'une saine gestion des ressources humaines, et c'est un élément fondamental de la justice sociale. Le projet de loi C-62 exige donc des employeurs qu'ils fassent de l'équité en matière d'emploi une pratique courante, et non pas une obligation qu'ils n'auront pas à répéter.

• 1720

The second fundamental principle underlying Bill C-62 is the crucial role of disclosure. This bill puts information about the status of designated groups on public record. In this way, public opinion can be mobilized, and the Canadian Human Rights Commission will have the data it needs to initiate investigations.

Le deuxième principe fondamental qui sous-tend le projet de loi C-62 est la divulgation des résultats. Ce mécanisme joue un rôle déterminant. Le projet de loi donne effectivement un caractère public aux renseignements sur la situation des groupes désignés. Il sera ainsi possible de mobiliser l'opinion publique, et la Commission canadienne des droits de la personne aura les renseignements dont elle a besoin pour mener des enquêtes.

Mr. Chairman, Bill C-62 breaks new ground. It sets us on a new course toward equality in the workplace. However, because it is new, it is important that certain aspects of the bill be clearly understood.

Monsieur le président, le projet de loi C-62 innove. Il nous met sur la voie de l'équité dans le milieu de travail. Mais comme le projet de loi propose des nouveautés, il importe de bien en expliquer certains aspects.

First, on the question of an enforcement agency. We do not intend to create a new enforcement agency. However, we do intend to use the Canadian Human Rights Commission.

Réglons d'abord la question de la création d'un organisme chargé de faire respecter la loi. Nous n'avons pas l'intention de créer un nouvel organisme d'exécution de la loi, mais nous entendons avoir recours à la Commission canadienne des droits de la personne.

I, for one, see no reason whatsoever for duplicating an existing agency, one that has already been empowered to deal with employment equity issues, nor do I see the wisdom in adding delay and expense to the implementation of this bill by setting up a new, untried bureaucratic mechanism. However, I am aware that some concerns persist in this area. Therefore, I will propose an amendment that would allow for a specific reference to the Canadian Human Rights Commission in the bill.

Personnellement, je ne conçois aucune raison justifiant la création d'un autre organisme du même genre, d'autant plus que des pouvoirs ont déjà été conférés à l'organisme précité pour régler les questions d'équité en matière d'emploi. Je ne vois pas non plus l'utilité d'ajouter aux délais et aux coûts que suppose la mise en application de ce projet de loi en créant un organisme bureaucratique nouveau qui n'aurait pas été mis à l'épreuve. Toutefois, je sais qu'il subsiste certaines inquiétudes à ce sujet. Par conséquent, je proposerai une modification selon laquelle le projet de loi mentionnera expressément la Commission canadienne des droits de la personne.

I note that the Chief Commissioner, Mr. Fairweather, recommended to this committee that the data submitted by employers be made available immediately to the commission. I think this is a good idea, and I plan to incorporate it into the bill.

Je constate que M. Fairweather, président de la Commission des droits de la personne, a recommandé à ce Comité de faire en sorte que les données transmises par les employeurs soient immédiatement communiquées à la commission. C'est là une bonne idée que j'ai l'intention d'incorporer au projet de loi.

Indeed, I am prepared to go further and introduce an amendment at the clause-by-clause stage, which would require companies to keep, for a specified period of time, all records used in compiling their annual reports. This would provide the Human Rights Commission with the detailed comparative data it needs to conduct full investigations.

Je suis même disposée à faire davantage et, au moment de l'examen article par article, à apporter au projet une modification en vertu de laquelle les entreprises seront tenues de conserver, pendant une période déterminée, tous les registres utilisés pour établir leurs rapports annuels. De cette façon, la Commission des droits de la personne disposera de toutes les données comparatives nécessaires pour mener une enquête complète.

*[Text]*

It has been asked how the Human Rights Commission can manage this new responsibility when it already has a backlog of cases.

Mr. Chairman, in several of my recent statements and in my letter to the committee, I have answered this concern. The government is committed to providing the Canadian Human Rights Commission with additional resources, in order to deal with an increased workload.

As I have already indicated, Bill C-62 focuses on results, not processes. Because this is a new process, a new approach, there may be some confusion about the specific activities that are to be carried out by those covered by the bill, specifically goals and timetables.

As I mentioned in my letter, goals and timetables are inherent in the bill. In order to produce results, businesses must fix their own goals and timetables, as with all business activities. Employment equity measures will be carried out as a result of careful budgeting and planning. That is the way business works.

To make this point absolutely clear, I will incorporate into the bill a specific reference to clarify that goals and timetables are an integral part of a successful employment equity program.

In discussions with the labour movement, it was suggested that unions and employee associations should participate in the implementation of employment equity. I share this view, and therefore, I will propose an amendment which would call for employer consultation with labour unions or employee representatives in the development and implementation of an employment equity program.

Mr. Chairman, three important housekeeping matters also require attention. First, I understand that there are some technical questions regarding the wording of the act in French. Of course, I will make the appropriate amendments in the clause-by-clause stage.

Second, to make the act consistent with usual practice, I am suggesting that the phrase "federally regulated" be amended to ensure that the act is applied in the Northwest Territories and the Yukon in the same manner in which it is applied in the rest of the country.

Finally, I understand there is uncertainty as to whether or not the Minister is actually required to do an analysis of the data provided in the reports. The answer to this is yes. Accordingly, section 7 will be amended to make it absolutely clear that the Minister is required to do this analysis and to table it.

Of course, the data will be submitted in the format set out in the regulations of this act.

Members of the committee will know that the final form of regulations is determined by the Governor in Council after the

*[Translation]*

Certains ont demandé comment la commission pourrait assumer cette nouvelle responsabilité quand il y a déjà un arriéré de causes à entendre.

Monsieur le président, comme je l'ai récemment indiqué dans nombre de mes déclarations et dans ma lettre au Comité, le gouvernement s'est engagé à fournir à la Commission canadienne des droits de la personne des ressources additionnelles pour lui permettre de faire face à l'accroissement de travail.

Comme je l'ai déjà mentionné, le projet de loi C-62 met l'accent sur les résultats et non sur les méthodes. Cette nouvelle approche peut engendrer une certaine confusion au sujet des activités précises qui doivent être entreprises par ceux qui vise le projet de loi, notamment l'établissement d'objectifs et de calendriers.

Comme l'indique ma lettre, les objectifs et les calendriers sont prévus dans le projet de loi simplement parce que, pour atteindre des résultats, les entreprises doivent établir leurs propres objectifs et leurs propres calendriers. Les mesures d'équité en matière d'emploi seront, comme toutes les autres activités des entreprises, exécutées après une planification et une budgétisation réfléchies. C'est ainsi que les choses se font dans une entreprise.

Pour soustraire à cette question toute ambiguïté, j'incorpore dans le projet de loi une mention spéciale précisant que les objectifs et les calendriers font partie intégrante d'un programme efficace d'équité en matière d'emploi.

Lors de débats avec le monde du travail, il a été dit que les syndicats et les associations d'employés devraient participer à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Je partage cette opinion. Je vais par conséquent proposer un amendement prévoyant que les employeurs consulteront les syndicats ou les représentants des employés pour élaborer et mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

Monsieur le président, trois questions importantes d'ordre pratique ont également été soulevées au cours des débats. Tout d'abord, j'ai été informée que la formulation en français de la loi soulevait quelques questions d'ordre technique. J'y apporterai, bien entendu, les modifications voulues lors de l'examen article par article.

En second lieu, afin que la loi reflète la réalité, je propose que l'expression « régi par le gouvernement fédéral » soit modifiée de façon que la loi soit appliquée dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon de la même manière que dans le reste du pays.

Enfin, je vois qu'une certaine incertitude persiste quant à la question de savoir si le ministre est réellement tenu d'analyser les données fournies par les rapports. La réponse est oui. Par conséquent, l'article 7 sera modifié de façon à préciser très clairement que le ministre est tenu de faire une analyse des données communiquées et de la déposer.

Naturellement, les données seront présentées comme le prescrit le Règlement de la loi.

Les membres du Comité savent que la forme définitive d'un règlement est déterminée par le gouverneur en conseil après

*[Texte]*

act has been passed, indeed after an act has been passed. As such, the content of regulations is not normally placed before a legislative committee. However, I have made these draft regulations available to you and to all interested parties, both to give a clearer idea of how this bill will work in practice and to receive suggestions for changes prior to their submission to the Governor in Council. We will continue our consultations on the proposed regulations as the bill goes through third reading in the House and on to the Senate.

• 1725

Mr. Chairman, the bill you have before you is the product of a long process of analysis and consultation. It is based on the work of a royal commission involving extensive discussions. Following the tabling of Judge Abella's report, the government held meetings and consultation on employment equity with no fewer than 140 different organizations. I mention this not to take any specific credit but to make the simple point that the issue has been examined fully, indeed intensively, over the last two and a half years.

Now, sir, is the time to act. Each week of delay simply compounds the inadequacy of the past, a past filled with discussion and good intentions, but no will to act.

Let me join with Mr. Fairweather in urging you as a committee to move quickly, as he mentioned here last week, those who seriously want to enhance the opportunities available to women, to native people, the disabled and visible minorities—they need this bill. This government is committed to achieving employment equity. We are committed to a reasonable approach, one that takes into account the needs of all those affected by the legislation, and we have done that.

We are equally committed to an approach that works, an approach that ensures that those who have been denied fair opportunities for too long finally have full access to the promise of this society. Thank you, Mr. Chairman.

**Le président:** Merci, madame la ministre.

Je vais procéder comme à l'habitude en commençant par l'Opposition officielle suivie du gouvernement et par le Nouveau parti démocratique. Vous pouvez peut-être partager une première ronde de 15 minutes au maximum.

You can share that 15 minutes if you want. Then I come back and see how many members are left and evaluate how many minutes I will give to all so that you all have an equal opportunity, an equal chance.

L'honorable Warren Allmand, s'il vous plaît.

**Mr. Allmand:** Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chairman and Minister, since this bill was introduced in the House and during the period of the debate, of all the letters we received and all the groups that came to see us in our office, associations representing the target groups—the women, the visible minorities, the handicapped and native

*[Traduction]*

l'adoption d'une loi. Habituellement, un règlement n'est donc pas présenté à un comité parlementaire. J'ai toutefois porté le règlement à votre connaissance, et à celle de toutes les parties intéressées, dans le double but d'indiquer clairement comment la loi sera appliquée en pratique et de me faire proposer des modifications avant que le règlement ne soit soumis au gouverneur en conseil. Nous poursuivrons les consultations relatives au règlement proposé pendant que le projet de loi sera lu pour la troisième fois à la Chambre, puis transmis au Sénat.

Monsieur le président, ce projet de loi est le fruit d'un long processus d'analyse et de consultation. Il se fonde sur les travaux d'une commission royale d'enquête qui ont suscité de nombreux débats. Suite au dépôt à la Chambre du rapport du juge Abella, le gouvernement a consulté non moins de 140 organismes sur la question de l'équité en matière d'emploi. Si je vous rappelle ces points, ce n'est pas pour m'en attribuer le mérite, mais plutôt pour mentionner que la question a fait l'objet d'une étude sérieuse au cours des deux ans et demi qui viennent de s'écouler.

Il est donc grand temps d'agir, car tout délai ne viendrait qu'aggraver la situation antérieure, où les entretiens et les bonnes intentions abondaient, sans qu'il y ait pour autant un véritable désir d'agir.

Comme l'a fait M. Fairweather, je vous prie de faire vite, car je partage l'avis qu'il a énoncé la semaine dernière et selon lequel ceux qui souhaitent sincèrement multiplier les débouchés pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles ont besoin de ce projet de loi. Le présent gouvernement s'est engagé à réaliser l'équité en matière d'emploi en adoptant une formule raisonnable qui tiendra compte des besoins de tous ceux qui sont visés par la législation. Nous avons respecté cet engagement.

Mais nous nous sommes également engagés à retenir une formule qui donnera des résultats et qui permettra à ceux qui, depuis trop longtemps, se voient refuser des chances égales, de prendre leur juste place dans la société. Merci, monsieur le président.

**The Chairman:** Thank you, Madam Minister.

I will proceed as always with the Official Opposition followed by the government and the New Democratic Party. You can perhaps share a first round of 15 minutes maximum.

Vous pouvez vous partager les 15 minutes si vous voulez. Je verrai ensuite combien il reste de membres, et j'évaluerai combien de temps je pourrai accorder à chacun pour que tous aient la chance d'intervenir.

The Honourable Warren Allmand, please.

**M. Allmand:** Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, madame la ministre, depuis que le projet de loi a été déposé à la Chambre, et durant le débat qui a suivi, d'après toutes les lettres que nous avons reçues, tous les groupes que nous avons vus dans nos bureaux, et toutes les associations représentant les groupes visés—les femmes, les



*[Text]*

people—not one of those was satisfied with the bill; not one. This is not Warren Allmand in the opposition speaking; I am simply telling you what they told me and they will be before the committee. As a matter of fact, they went further than I did in my speech on second reading; they said they would rather see the bill defeated in its present form than passed in its weak state. They did not think it was worthwhile passing in the present form. Even Mr. Fairweather, who was with us the other day, proposed substantial amendments to the bill.

Now since we have debated the bill in the House—first of all you were good enough to send a letter to the chairman, which he distributed to us, with a copy of your regulations and in this letter you indicated some readiness to amend the bill, and today you have indicated some further readiness to amend. I think that is good and shows the value of debate and the value of committee hearings and so on. I am pleased with your readiness to amend the bill, but we will want to see exactly what those amendments are before we make any judgment on them.

• 1730

Of course, there were three things which concerned these target groups. One was that there were no objective standards, targets or deadlines. Second, there was no enforcement agency set out in the bill—now, it seems you are ready to put something in the bill to indicate the Canadian Human Rights Commission will be the enforcement agency. You have also said they will have the resources to do what they have to do. The third complaint was there were no penalties or sanctions if the employers did not proceed with employment equity. There were penalties if they did not report, but there were no penalties if they did not proceed. Amendment is required on all those grounds. I just want to see if you can be more precise on some of the things you told us today in your statement.

When Mr. Fairweather was before the committee last week he said the commission—he was speaking on behalf of the Canadian Human Rights Commission—recommends the bill be amended to require all employers covered by the legislation to develop action plans that deal with solutions to the problems of under-representation indicated by the data. That said, these action plans must set suitable targets and deadlines for increasing the number of designated target group members within the organization. I would like to know whether you are willing to make an amendment along the lines recommended by the Canadian Human Rights Commission and Mr. Fairweather on that particular point.

**The Chairman:** Miss MacDonald.

*[Translation]*

minorités visibles, les handicapés et les autochtones—personne n'est satisfait du projet de loi, personne. Ce n'est pas Warren Allmand, membre de l'opposition, qui vous parle; je vous rapporte simplement ce que ces personnes m'ont dit, et le Comité aura l'occasion de les rencontrer. En fait, elles sont allées plus loin que moi dans le discours que j'ai prononcé à l'étape de la deuxième lecture; elles ont dit qu'elles préféreraient que le projet de loi, dans sa forme actuelle, soit rejeté plutôt qu'adopté avec toutes ses lacunes. Elles ont dit qu'il ne valait pas la peine d'adopter le projet de loi dans sa forme actuelle. Même M. Fairweather, que nous avons rencontré l'autre jour, a proposé des modifications de fond au projet de loi.

Depuis que nous avons débattu du projet de loi à la Chambre... d'abord, vous avez eu la gentillesse d'envoyer au président une lettre accompagnée d'une copie du règlement, qu'il nous a distribuée, dans laquelle vous mentionnez que vous êtes prête à modifier le projet de loi, ce que vous avez confirmé aujourd'hui. Je pense que c'est bien, et cela montre l'utilité des débats et des audiences des comités. Je suis ravi que vous soyez prête à modifier le projet de loi, mais nous voudrions voir exactement en quoi consistent ces amendements avant de juger de leur valeur.

Les groupes intéressés ont trois grands sujets de préoccupation. Le premier est l'absence de normes objectives, de cibles et de calendriers d'exécution. Le deuxième concerne le fait que le projet de loi ne prévoit pas la mise sur pied d'un organisme d'exécution. Mais vous semblez maintenant disposés à inclure une disposition dans le projet de loi pour accorder ce pouvoir à la Commission canadienne des droits de la personne. Vous avez également signalé que les ressources nécessaires seraient mises à leur disposition pour leur permettre d'assumer cette fonction. La troisième plainte porte sur l'absence d'une pénalité ou d'une sanction pour les employeurs qui ne se conforment pas à la loi. Une pénalité a été prévue pour les employeurs qui ne déposent pas de rapport mais on n'en a prévu aucune pour ceux qui refusent d'instaurer ce programme. Il faudrait des amendements pour remédier à ces lacunes. Êtes-vous en mesure de nous fournir plus de détails sur les aspects que vous avez soulevés dans votre déclaration d'aujourd'hui.

M. Fairweather est venu comparaître au nom de la Commission des droits de la personne devant le comité la semaine dernière. Il a déclaré que la Commission recommandait que le projet de loi soit modifié de manière à exiger de tous les employeurs qu'ils instaurent des programmes d'action pour trouver des solutions aux problèmes de la sous-représentation que révèlent les données. Cela dit, ces programmes d'action doivent énoncer des cibles et des calendriers d'exécution acceptables pour l'augmentation du nombre de membres des groupes désignés au sein de l'entreprise. Pouvez-vous nous donner votre avis sur les recommandations de M. Fairweather et de la Commission canadienne des droits de la personne à cet égard.

**Le président:** Madame MacDonald.

*[Texte]*

**Miss MacDonald:** Thank you, Mr. Chairman. I will answer the specific point. I thought I made it clear in my comments today, and I will perhaps refer to that, if I may. In just one moment I will go back and read it again.

I will spell this out clearly. To me, goals and timetables, which are action plans, have always been inherent in the bill, and I restated that. Goals and timetables are inherent in the bill. In order to produce results, businesses must prepare their own goals and timetables. You cannot arrive at results without action plans. As with all business activities, employment equity measures will be carried out as a result of careful budgeting and planning. To make this point absolutely clear, I will incorporate into the bill a specific reference to clarify that goals and timetables are an integral part of the successful employment equity program.

I know that Mr. Fairweather raised this question. I think what I am doing is certainly meeting the requirement he has raised.

**Mr. Allmand:** You said you would introduce these amendments clause by clause, but it might be helpful if we had them just before clause by clause started . . .

**Miss MacDonald:** I will do the very best I can, Mr. Allmand. I want to be able to hear not just Mr. Fairweather, but other witnesses who are appearing, as well. I have already indicated to the Chairman that before the clause-by-clause study of any amendments, whether they are coming from members of the opposition or from government members, whatever . . . I would hope they would all be in before the clause-by-clause study is undertaken.

**Mr. Allmand:** That is good. I would not expect you to present them before all the witnesses made their statements, but it sometimes saves time and useless discussion.

**Miss MacDonald:** Yes, I understand that.

**Mr. Allmand:** If we can have an amendment that will put in the bill some requirement with respect to targets and goals, that would certainly be a step forward. The way it appears now in the bill in clause 4, is that the employers would themselves identify the barriers to employment equity, and would simply introduce measures they thought were progress, in a very subjective way.

My next question is: If you put in an amendment that will require some goals and targets, have you the intention of also introducing sanctions for those employers who do not live up to, do not even make progress to, accordance with their own action plans? How do you intend to deal with this? In the present bill the only penalty is for the failure to report. Of course, under the present bill an employer could report, but report no progress at all, simply report. I would like to know if you would have some types of sanctions or penalties for those who, really it is evident, are not making an honest effort to

*[Traduction]*

**Mme MacDonald:** Merci, monsieur le président. Je vais répondre à la question précise. Je croyais l'avoir dit bien clairement dans mon exposé. Avec votre permission, je vais vous en citer un extrait dans un instant.

Je vais vous le dire bien clairement. Je l'ai dit et je le répète: mes objectifs et les calendriers d'exécution, c'est-à-dire les programmes d'action, constituent un élément intégrant du projet de loi. J'insiste beaucoup sur ce point. Si on veut obtenir des résultats, il faut que les entreprises élaborent leurs propres objectifs et calendriers d'exécution. On ne peut obtenir de résultat sans programmes d'action. Comme toutes les autres activités du monde des affaires, les mesures d'équité en matière d'emploi seront exécutées à la suite d'un processus de budgétisation et de planification bien étudié. C'est donc pourquoi j'ai l'intention d'insérer au projet de loi une disposition particulière visant à clarifier ces objectifs et calendriers d'exécution qui sont essentiels au succès du programme d'équité en matière d'emploi.

Je ne suis pas sans savoir que M. Fairweather a déjà soulevé cette question. Selon moi, les mesures que je prends maintenant satisfont aux exigences qu'il a soulevées.

**M. Allmand:** Vous avez dit que ces amendements seraient déposés dans le cadre de notre étude article par article. Mais il serait peut-être utile de nous les remettre avant le début de ce processus . . .

**Mme MacDonald:** Je ferai mon possible, monsieur Allmand. Je préfère attendre de voir ce que les autres témoins auront à dire, à part M. Fairweather. J'ai déjà dit au président que j'espérais que tous les amendements, qu'ils émanent de l'opposition ou du gouvernement, puissent être déposés avant que l'on ne commence l'étude article par article.

**M. Allmand:** Très bien. Je ne m'attends certes pas à ce que vous nous les remettiez avant que tous les témoins n'aient eu l'occasion de comparaître, mais c'est très utile de les avoir d'avance. Cela nous permet également de gagner du temps.

**Mme MacDonald:** Oui, je comprends.

**M. Allmand:** Il serait bon d'avoir un amendement visant à intégrer au projet de loi une disposition concernant les cibles et les objectifs. À l'heure actuelle, l'article 4 du projet de loi prévoit que les employeurs sont eux-mêmes responsables de mettre en évidence les usages qui font obstacle à l'équité en matière d'emploi et les incitent à adopter des mesures visant à améliorer la situation mais ce, de manière fort subjective.

Mon autre question consiste en ceci: Si vous déposez un amendement qui exigera des employeurs qu'ils élaborent des cibles et des objectifs, adopterez-vous, par la même occasion, des sanctions pour ces employeurs qui ne se conforment pas à leur propres programmes d'action ou qui ne réalisent aucun progrès? Comment avez-vous l'intention de remédier à ce problème? À l'heure actuelle, le projet de loi ne prévoit de sanctions que pour les employeurs qui omettent de faire rapport. Il est assez évident, aux termes du projet de loi actuel, qu'un employeur pourrait tout simplement déposer un rapport qui ne ferait état d'aucun progrès. Avez-vous prévu d'imposer

*[Text]*

move ahead on employment equity, because there are no such penalties now.

• 1735

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, again with regard to that question, this is an interaction between the Department of Employment and Immigration and the Canadian Human Rights Commission. There are certain things where there are sanctions that I have built into the bill. There are others which the Canadian Human Rights Commission will be able to undertake when they have carried out their investigations, if they feel the goals and timetables and results are not meeting the requirements of employment equity. As Mr. Fairweather said the other night, the means and the sanctions are written into the Canadian Human Rights Act. If you wish, Mr. Chairman, we can have the specific articles of the Canadian Human Rights Act made available to the committee so that it will assist in their study of this as you go along.

**Mr. Allmand:** The other day we put many questions to the Canadian Human Rights Commission on that point, and they felt they did have the appropriate sanctions in their law. As far as I was concerned, it was not clear. I intend to have them examined by lawyers so that we will make sure there are some sanctions and appropriate penalties. When Mr. Fairweather comes back, or before clause by clause, we will be in a position to know whether they will in fact be able to do anything with those employers who are really not progressing on these things.

I want to share my time with my colleague, and before I do, I just want a little more detail on what resources you intend to give the Canadian Human Rights Commission so they can do this job.

We know that some of their own cases right now are taking well over a year, two years—yes, that is right—in employment equity. If they were to get this additional caseload that could possibly go into two and three years to settle a case, and you cannot have employment equity with those long timelags. It would be essential, if they are the enforcement agency, and this is put in the bill... It is clearly given to them that they will need the resources; or in other words, those long delays will end up with justice not done. Can you be more specific on the resources you would intend to give them?

**Miss MacDonald:** Thank you, Mr. Allmand. I may just say to you, with regard to the two-year period you mention, that we have utilized that, looking at the recommendations of the

*[Translation]*

des sanctions ou des pénalités aux employeurs qui ne font vraiment pas d'efforts pour réaliser l'équité en matière d'emploi? Je vous pose cette question parce qu'il n'en existe pas à l'heure actuelle.

**Mme MacDonald (Kingston et les Îles):** Monsieur le président, je tiens à préciser en réponse à cette question qu'il existe une interaction entre le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et la Commission canadienne des droits de la personne. J'ai prévu dans le projet de loi certaines sanctions dans certains cas. Il ne faut toutefois pas oublier le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne qui est habilitée à prendre des mesures à la suite de ses enquêtes si elle estime que les objectifs, les calendriers d'exécution et les résultats obtenus ne sont pas conformes aux exigences relatives à l'équité en matière d'emploi. Je suis d'accord avec M. Fairweather qui a dit l'autre soir que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit déjà des moyens et des sanctions. Monsieur le président, si vous le souhaitez, nous pourrions toujours faire parvenir au Comité une copie de ces dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, si cela peut vous aider dans vos travaux.

**M. Allmand:** Nous avons posé l'autre jour beaucoup de questions aux représentants de la Commission canadienne des droits de la personne sur ce point. Ils nous ont dit estimer que la Loi qui les régit contient déjà les sanctions appropriées. Mais cela m'a laissé quand même un peu perplexe. J'ai l'intention de demander à des avocats d'étudier la question car je tiens à m'assurer que nous avons à notre disposition les sanctions et les pénalités voulues. Nous serons mieux en mesure, lorsque M. Fairweather reviendra comparaître devant nous ou avant l'étude, article par article, de savoir si la Commission pourra en fait imposer des sanctions aux employeurs qui ne réalisent pas vraiment de progrès dans le sens de l'équité.

Je tiens à partager le temps qui m'est accordé avec mes collègues. Mais avant de leur céder la parole, je vais vous demander de me donner quelques détails supplémentaires sur les ressources que vous avez l'intention d'accorder à la Commission canadienne des droits de la personne pour lui permettre d'assumer cette responsabilité.

Il leur faut déjà une année ou deux pour traiter leur propre cas d'équité en matière d'emploi. Avec cette charge supplémentaire de travail, le temps d'attente pour obtenir un règlement pourra aller jusqu'à deux ou trois ans. Des délais aussi longs ne sont vraiment pas conformes au principe de l'équité en matière d'emploi. Donc si la Commission doit devenir l'organisme d'exécution, et si une disposition en ce sens est incluse dans le projet de loi... La Commission aura besoin de ressources supplémentaires. Sinon, ces longs délais empêcheront que justice soit faite. Pouvez-vous nous donner une idée plus précise des ressources que vous avez l'intention de leur accorder?

**Mme MacDonald (Kingston et les Îles):** Je vous remercie, monsieur Allmand. Nous avons tenu compte de la préoccupation que vous venez de soulever. Nous avons bien étudié les



## [Texte]

Abella Royal Commission, as to how quickly this could be put into effect. The first year is for the implementation of the plans and the new systems themselves, and the second year the companies have to begin monitoring it.

I might just say with regard to the two-year period that I have sat in this House for 14 years waiting for something of this nature. If we can get this bill through, it will begin its operation the first of the year. I am not trying to put any further time delays, believe you me. However, the other night I think the Canadian Human Rights Chief Commissioner put forward a suggestion as to resources that he would need. As you are very well aware, in such a case he would have to make a submission as to what he would think the overall needs would be. I would then have to get approval for this. I would think that Mr. Fairweather, knowing of his operations, has run a very good ship and I would anticipate that what he puts before us would be reasonable and sensible, and I have already given the assurance that the government is prepared to provide those resources.

• 1740

**M. Allmand:** Monsieur le président, je voudrais partager mon temps. J'ai quatre ou cinq minutes.

**Le président:** Cinq minutes de 17h29 à 17h44. M<sup>me</sup> Pépin suivie des représentants du gouvernement. Madame Pépin.

**Mme Pépin:** Madame la ministre, avant de vous poser quelques questions sur votre présentation, je voudrais souligner tout d'abord que les objectifs que vous poursuiviez avec le projet de loi C-62 sont excellents.

Mes remarques vont concerner la coordination entre les objectifs et les moyens de les mettre en application. La principale différence entre votre approche et la mienne peut être résumée comme ceci: vous voulez inciter, et je voudrais obliger. Quelques phrases de votre présentation laissent croire que vous associez les mesures tendant à obliger les employeurs, à des mesures bureaucratiques très rigides. Alors, j'aimerais savoir lorsque vous disiez que les objectifs et les calendriers font partie intégrante d'un programme efficace d'équité en emploi, est-ce que cela veut dire que les entreprises devront se doter d'objectifs et de calendriers ou simplement que vous allez inciter les employeurs à se doter de tels programmes? Est-ce qu'il s'agit d'une incitation ou d'une obligation?

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, there are some things one just bites one's tongue over. Nevertheless, I would like to say that Mr. Fairweather, when he was speaking here the other night—and I have gone through his testimony very carefully—indicated he considered Bill C-62 to be mandatory. The executive chairman of the Canadian Human Rights Commission has also looked at this in detail and he too considers it to be mandatory legislation. They are not contesting that at all. These companies are required in law to fulfil certain obligations.

**Mme Pépin:** Je suis d'accord, madame la ministre, mais vous avez dit: *required in law*... Est-ce que vous voulez les

## [Traduction]

recommandations de la Commission royale Abella sur la manière la plus opportune de mettre ce programme en vigueur. La première année sera consacrée à la mise en oeuvre des programmes et des nouveaux systèmes et la seconde, à l'instauration des programmes de contrôle.

Vous savez, cela fait maintenant 14 ans que j'attends que l'on instaure ce genre de programme. Donc un délai de deux ans ne me fait pas peur. Ce projet de loi, dès qu'il sera adopté, entrera en vigueur le premier de l'an. Croyez-moi, je n'ai pas du tout envie d'ajouter au retard. Que je sache, le commissaire des droits de la personne a formulé l'autre soir une recommandation pour ce qui concerne les ressources dont il aura besoin. Comme vous le savez, il devra faire une présentation sur ses besoins généraux. Je devrai ensuite obtenir l'approbation nécessaire. Connaissant la boutique de M. Fairweather, je m'attends à un exposé raisonnable et sensé. D'ailleurs, je me suis déjà engagé au nom du gouvernement à prévoir les ressources nécessaires.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I would like to share my time. I have about four or five minutes.

**The Chairman:** Five minute from 5:29 p.m. to 5:44 p.m. I would now like to recognize Mrs. Pépin, followed by government members. Mrs. Pépin.

**Mrs. Pépin:** Madam Minister, before asking you a few questions on your presentation, I would first like to point out that the objectives you seek to reach through Bill C-62 are extremely worthwhile.

My comments relate to the coordination between those objectives and their implementation. The main difference between your approach and mine can be summarized as follows: you want to encourage compliance and I want to make it mandatory. Some comments in your presentation suggest that you associate mandatory measures for employers with a very rigid bureaucratic approach. So when you say that the objectives and timetables are an integral part of an efficient employment equity program, does that mean that companies will be obliged to take on the same objectives and timetables or simply that you are going to encourage employers to do so? Is this encouragement or obligation?

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, parfois il faut se mordre la langue. Néanmoins, dans ses témoignages l'autre soir, que j'ai lus attentivement, M. Fairweather indique qu'il estime que les dispositions du Bill C-62 sont obligatoires. Le directeur général de la Commission canadienne des droits de la personne, après un examen minutieux, déclare lui aussi que ce projet de loi sera obligatoire. Il n'y voit aucun inconvénient de ce point de vue-là. Ces sociétés seront obligées de satisfaire à certaines conditions, en vertu de la loi.

**Mrs. Pépin:** I agree, Madam Minister, but you stated *required in law*. Does that mean they are going to be

[Text]

inciter ou bien les obliger? Je pense qu'il y a deux affaires différentes. Le rapport Abella a suggéré qu'ils devraient le faire et que c'était une obligation. Je pense qu'actuellement lorsqu'on lit votre projet de loi, on a l'impression que c'est une incitation et qu'on demande aux gens de le mettre en application. Mais il y a une grosse différence entre une incitation et le fait qu'ils doivent le faire. Lorsque je lis le projet de loi, j'ai souvent l'impression qu'on les incite à faire quelque chose mais on ne les oblige pas à le faire.

**Le président:** Madame la ministre.

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, I guess it would be very difficult to explain any further to Madam Pépin. The bill is an interaction with the Canadian Human Rights Commission. We require reporting of results. If those results are not available, are not made, then certain sanctions will be imposed on the company.

If upon examination of those results they are not seen to eliminate discrimination, the Canadian Human Rights Commission is empowered to initiate both investigation and if need be, sanctions. The Canadian Human Rights Commission Chief Commissioner thinks the bill is mandatory and that it gives him the power to take steps which he was not able to take before, because he did not have the data or the information available. Therefore, it legislates companies to take action.

• 1745

**Le président:** Merci.

Madame Landry.

**Mme Landry:** Merci, monsieur le président.

Merci, madame la ministre, pour votre explication. Je voudrais d'abord vous féliciter pour avoir déposé ce projet de loi. Je pense que tous ici savent à quel point ce projet de loi vous est cher. Il est pour vous la conclusion de plusieurs années d'efforts.

**Miss MacDonald:** Not my Parliamentary career.

**Mme Landry:** Nous connaissons votre dévouement à la cause de la condition féminine, peut-être plus particulièrement en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Ce projet de loi est vraiment tout en votre honneur.

Madame la ministre, j'ai l'impression qu'il y a un peu de confusion quant à la catégorie de compagnies dont il est question. Votre exposé d'aujourd'hui était assez clair. Vous avez parlé des compagnies qui sont assujetties au Code canadien du travail et vous avez bien expliqué l'autre projet ou règlement qui concerne les gens qui auront des contrats avec le gouvernement. Je me réfère actuellement au document de travail que vous nous avez présenté: *Équité en matière d'emploi*. . . . Dans la préface de ce document, au troisième paragraphe, on semble mettre à part les sociétés d'État. On dit:

Le Gouvernement a énoncé une nouvelle politique d'équité en matière d'emploi à l'intention des sociétés d'État fédérales . . .

[Translation]

encouraged or obliged to comply? I think we are talking about two entirely different things. In the Abella report it was suggested that these measures be mandatory. As your bill stands now, it gives the impression that employers are encouraged to apply the provisions. However, there is a huge difference between encouragement and obligation. Reading the bill, I often get the impression that they are being encouraged to take certain steps but not obliged to.

**The Chairman:** Madam Minister.

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, il me serait difficile de préciser davantage pour Mme Pépin. Ce bill doit être vu dans le contexte de la Commission des droits de la personne. Nous exigeons des compagnies qu'elles nous fassent parvenir des résultats. Or, si les résultats ne sont pas disponibles, elles se verront imposer certaines sanctions.

Si après l'examen des résultats on constate que la discrimination n'a pas été éliminée, la Commission canadienne des droits de la personne sera autorisée à entamer une enquête et, le cas échéant, à imposer des sanctions. Le commissaire en chef de la Commission estime que les mesures contenues dans le projet de loi ont force de loi et qu'il en est habilité à prendre des mesures qu'il ne pouvait prendre auparavant, faute de données ou de renseignements. C'est ainsi que le projet de loi oblige les sociétés à prendre certaines mesures pour corriger les injustices.

**The Chairman:** Thank you.

Mrs. Landry.

**Mrs. Landry:** Thank you, Mr. Chairman.

Thank you for your explanation, Madam Minister. First of all, I should like to congratulate you for having tabled this bill. I think all of us here know how dear it is to you. It represents the culmination of many years of work.

**Mme MacDonald:** Non pas de ma carrière parlementaire.

**Mrs. Landry:** We know how devoted you are to women's cause, especially where employment equity is concerned. This bill does you great credit.

Madam Minister, I get the feeling there is some confusion surrounding the type of company concerned. Your presentation today was quite clear. You mentioned companies subject to the Canadian Labour Code and you clearly explained the other proposed regulations relating to people who have contracts with the government. I have here a working document, which you presented, entitled *Employment Equity*. In the third paragraph of the preface, there is reference to Crown corporations, which appear to be a case apart, and I quote:

The Government announced a new employment equity policy for federal Crown corporations . . .

## [Texte]

Votre projet de loi concerne entre autres les sociétés de la Couronne. Par conséquent, je ne comprends pas pourquoi, dans ce document-là, on fait allusion aux sociétés d'État dans un autre... Ma question est-elle claire?

**Miss MacDonald:** Let me just make it very clear again, Mr. Chairman. I think perhaps what might be helpful to the committee is to table an extract from the Canada Labour Code, which outlines the kinds of companies which fall within what we call the federally regulated sector. Section 2 of the Canada Labour Code outlines the various companies, the various kinds of companies. It covers inter-provincial businesses, such as railways, bus operations, trucking, pipelines, ferries, tunnels, bridges, canals and telegraphs, telephone and cable systems. Examples of that are CN Rail, Greyhound, Kingsway Transport, B.C. Telephone Company, Bell Canada, Westcoast Transmission, TransCanada Pipelines. That comes under one category.

Secondly—all extra-provincial shipping and services connected with such shipping, e.g., longshoring, for instance, Upper Lakes Shipping or Canada Steamship Lines. Then thirdly—air transport, aircraft and airports; for example, Air Canada and CP Air. Fourth—radio and television broadcasting; for example, the CBC or CTV. Fifth—banks. Examples are the Royal Bank of Canada, the Canadian Imperial Bank of Commerce and so on. Sixth—defined operations of specific works that have been declared to be for the general advantage of Canada or of two or more provinces, such as flour, feed and seed milling, cleaning mills, feed warehouses, grain elevators, and uranium mining and processing; example, the United Grain Growers, Cargill, Key Lake Mining Company, Amok and so on. Seventh—federal Crown corporations, where they are engaged in works or undertakings that all fall within section 91 of the Constitution Act or where they may be an agency of the Crown; an example, the St. Lawrence Seaway Authority.

Under the federally regulated sector—a very, very broad spectrum. In addition, we say that all companies having a work base or an employee force of 100 or more, who are contracting to do business with the government, must also adhere to strict employment equity, and there we go beyond federally regulated because many of the companies would be provincially regulated in that field. But if they are going to be doing business with the federal government, as part of the tendering process we will require them to implement employment equity.

## [Traduction]

Your bill affects, among others, Crown corporations. So, I do not understand why there is reference made to Crown corporations in that document. Have you understood my question?

**Mme MacDonald:** Permettez-moi de tirer cette question au clair encore une fois, monsieur le président. Il serait peut-être utile que le Comité soit saisi d'un extrait du Code canadien du travail où l'on décrit les catégories de sociétés qui sont soumises à la réglementation fédérale. On décrit certaines catégories de sociétés à l'article 2 du Code. Elles comprennent les entreprises interprovinciales, telles que les chemins de fer, les lignes d'autocars, le camionnage, les pipelines, les traversiers, les tunnels, les ponts, les canaux et les systèmes de télécommunications. Pour vous citer quelques exemples: le CN, Greyhound, Kingsway Transport, la Société de téléphone de Colombie-Britannique, Bell Canada, Westcoast Transmission et TransCanada Pipelines. Tout cela tombe dans une même catégorie.

Ensuite, le transport hors province et les services connexes, comme le débarbage; cela concerne des sociétés comme Upper Lakes Shipping ou Canada Steamship Lines. La troisième catégorie regroupe le transport aérien, les aéronefs et les aéroports, comme Air Canada et CP Air, par exemple. Quatrièmement, la radio-télédiffusion, comme Radio-Canada ou CTV par exemple. Cinquièmement, les banques, comme la Banque royale du Canada ou la Banque impériale canadienne de commerce et ainsi de suite. Sixièmement, il y a les entreprises qui exploitent des activités considérées comme étant dans l'intérêt général du Canada ou de deux provinces ou plus, telle la minoterie, les installations de nettoyage des grains, les entrepôts de céréales fourragères, les silos à grain, l'exploitation et le traitement de l'uranium. À titre d'exemple, la United Grain Growers, Cargill, Key Lake Mining Company, Amok et ainsi de suite. La septième catégorie est celle des sociétés fédérales qui exploitent des entreprises qui tombent sous le régime de l'article 91 de la Loi constitutionnelle ou qui sont des sociétés de la Couronne, telle la Voie maritime du Saint-Laurent.

Ainsi, dans la catégorie des sociétés soumises à la réglementation fédérale tombent une vaste gamme d'entreprises. De plus, toute compagnie ayant plus de cent employés qui fait affaire avec le gouvernement en vertu d'un contrat doit strictement adhérer au principe de l'équité en matière d'emploi. Or, bien des sociétés touchées par cette clause seraient soumises à la réglementation provinciale et non pas fédérale. Toutefois, nous insistons qu'au moment de la soumission des appels d'offres au gouvernement fédéral, elles tiennent compte de cette consigne en matière d'emploi.

• 1750

**Le président:** Merci.

**Mme Landry:** Est-ce que je peux demander... ?

**Le président:** Certainement, c'est votre temps, madame.

**Mme Landry:** Madame la ministre, est-ce que je comprends bien que cette catégorie de contre-temps...

**Le président:** Madame la ministre,...

**The Chairman:** Thank you.

**Mrs. Landry:** Might I ask... ?

**The Chairman:** Of course, it is your time, Mrs. Landry.

**Mrs. Landry:** Madam Minister, as I understand it, then, this separate category of contractors...

**The Chairman:** Madam Minister...



[Text]

We will have them reproduced and distributed right away, with your kind indulgence. Thank you. I am sorry, Madam.

C'est à vous, madame.

**Mme Landry:** Madame la ministre quand vous faites référence aux gens qui voudront avoir des contrats avec le gouvernement, est-ce que cette disposition n'est pas incluse dans la loi? Est-ce que j'ai raison?

**Miss MacDonald:** No, that is not in the bill. I mentioned when I was speaking that there are other initiatives which the government is taking. We think by requiring in the tendering process that a company certify to implement employment equity, it is a very real pressure on the company because there will be checking of how that company proceeds, and if they do not live up to the terms of the contract then they could stand the risk of being removed from the list of government contractors.

**Mme Landry:** Merci, madame la ministre.

**Le président:** Merci, madame.

Monsieur Jourdenais s'il vous plaît. Il est le prochain sur ma liste.

Later on, I have on my list Madam Collins. That is all I have for the moment.

**M. Jourdenais:** Merci, monsieur le président.

Merci, madame la ministre d'avoir pris le temps de venir au Comité. Je sais que ce projet de loi vous tient à cœur. On en a discuté il y a environ un mois pendant une heure et demie et j'espère que cela va avancer plus vite. On avait dit que certaines choses au gouvernement avancent, mais quelquefois, pour mettre une virgule cela prend un mois et demi. Je suis convaincu que la façon dont vous procédez et les réunions que vous avez, vont accélérer les choses.

Pendant ma campagne électorale j'ai beaucoup parlé de la protection et de l'égalité pour les femmes et pour les personnes handicapées. Au sujet des personnes handicapées, est-ce que le projet de loi tiendra compte des obèses, des bégues, des mutilés, des gens ayant seulement une main, etc.?

**Miss MacDonald:** I circulated the regulations and you will see on page 7 of the regulations in English—I am sorry, Mr. Jourdenais—there are definitions given for the various target groups. You see on that page persons with disabilities. We have used the definition of the ILO convention, basically, but I want to stress that the key to this is self-identification. There are some persons who might not want to classify themselves as disabled. While we will encourage people to do so, we will not try to mandate them individually to declare that, because it is a personal matter. We would encourage people to see that by classifying themselves in one of the target groups—particularly those who have disabilities—this legislation could be very helpful to them.

• 1755

**Mr. Jourdenais:** Thank you.

Monsieur le président, est-ce que j'ai encore le temps?

[Translation]

Nous allons les faire photocopier et, avec votre permission, les faire distribuer. Merci. Excusez-moi, madame.

The floor is yours once again, Mrs. Landry.

**Mrs. Landry:** Madam Minister, you mentioned people who want contracts with the government. Is there not a provision covering them in the bill? Am I right?

**Mme MacDonald:** Ces compagnies-là ne sont pas incluses dans le projet de loi. Tout à l'heure j'ai mentionné que le gouvernement prenait d'autres initiatives en ce sens. En exigeant que l'une des conditions des appels d'offres soit le respect de l'équité en matière d'emploi, nous allons exercer une importante pression sur les sociétés à qui nous pourrions demander des comptes. Or, si elles ne satisfont pas aux modalités du contrat, elles risqueront d'être rayées de la liste des entrepreneurs approuvés par le gouvernement.

**Mrs. Landry:** Thank you, Madam Minister.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Landry.

Mr. Jourdenais, please. You are next on my list.

Plus bas, j'ai le nom de M<sup>me</sup> Collins. C'est tout ce que j'ai pour le moment.

**Mr. Jourdenais:** Thank you, Mr. Minister.

Thank you for having taken the time to appear before the Committee, Madam Minister. I know this legislation is dear to your heart. We discussed it for about an hour and a half a month ago. I hope it will go through quickly. Some things get through quite quickly, but sometimes it takes a month and a half to get a comma in the right place. I am certain that the way you operate, and your availability, will help expedite matters.

During my election campaign, I talked a lot about protection and equality for women and for the handicapped. Will the bill include the obese, stutterers, the crippled, the one-handed, and so on, in the handicapped category?

**Mme MacDonald:** J'ai fait distribuer le règlement, et vous verrez à la page 7—dans la version anglaise, je m'en excuse, monsieur Jourdenais—des définitions des groupes-cibles. À la même page, on mentionne des handicapés. Nous nous sommes inspirés de la définition tirée de la convention du BIT, essentiellement, mais nous voulons que les personnes concernées s'identifient comme telles. Par exemple, certaines personnes ne voudront pas nécessairement se classer dans la catégorie d'handicapé. Même si nous incitons les gens à s'en prévaloir, nous ne voulons pas en faire une obligation car c'est une question très personnelle. Nous voudrions faire en sorte que les gens comprennent que ce projet de loi leur serait d'une grande utilité s'ils s'associaient à un des groupes cibles, notamment le groupe des handicapés.

**M. Jourdenais:** Merci.

Mr. Chairman, do I have some time left?

*[Texte]*

Madame la ministre, en ce qui concerne la protection de certains groupes, il semble que l'utilisation du critère de minorité visible pourrait être préjudiciable à d'autres minorités qui ne sont pas nécessairement visibles et qui auraient également besoin de protection législative, par exemple, les Européens de l'est, les Latino-américains ou les autres minorités audibles qui ne sont pas nécessairement visibles. Il semble que les membres d'une minorité non visible ne seraient pas protégés par le projet de loi C-62 sauf s'il s'agit de femmes ou de personnes handicapées. Il me semble que l'accumulation de critères tels que la couleur et la race se contredisent en soi. L'application du concept de la couleur limite celui de race.

Est-ce que la ministre peut éclairer le Comité sur ce projet?

**Miss MacDonald:** Yes. In studies that have been done, the aspects which have shown to be the most eligible or the most liable for discrimination are facial characteristics and colour of skin. Those are the two which have perhaps introduced discrimination most and we are trying to come to grips with that particular problem.

**M. Jourdenais:** Est-ce qu'il y en a d'autres qui veulent intervenir?

Go right ahead, take part of my time.

**The Chairman:** I will give you one more minute if you want, later on or now. Madam Mary Collins, please.

**Mrs. Collins:** I will just start, and return on a second round. I would like to thank the Minister very much for coming. Her presentation has been very helpful to us as we proceed in discussing the bill with the other witnesses who are to appear.

I was very pleased last week when Gordon Fairweather appeared before us—the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission. He had a number of suggestions to make about the bill, but he ended up by saying, 'For God's sake, give us the bill'. I think that is something we all want to keep in our minds as we proceed—that we want to get on with this and it is very important that we do.

I want to explore a little bit with you just how it will work. I am thinking, for example, of the longshoring company you mentioned—say, out in Vancouver—and as one of the objectives of the bill, such a company will have to institute policies and practices, make accommodation, to ensure that people in the target groups achieve a degree of representation which is symbolic of their representation in the work force.

Obviously, before you can achieve that degree of representation, you have to know what their representation is. How do you see that happening, and how long a process will that be?

**Miss MacDonald:** One of the things that is going to be very critical, as I have mentioned over and over again, is the availability of data. You see, this has to work not just with regard to companies themselves but from the point of view of getting to know what the availability is of target groups within

*[Traduction]*

Madam Minister, with respect to the protection of certain groups, it would seem to me that the application of the visible minority test could be detrimental to other minorities who are not necessarily visible but would also benefit from the protection of this legislation. I am thinking particularly of people from central Europe or Latin America, and other minorities that can be heard, if not necessarily seen. Members of a non-visible minority would not be protected by Bill C-62 if they were not women or disabled. The combination of the colour and race tests would seem contradictory to me. Colour is a sub-group of race.

Can the Minister clarify this for the committee?

**Mme MacDonald:** Oui. D'après les études qui ont été faites, ce sont la couleur de la peau et les traits qui sont les caractères les plus susceptibles d'entraîner la discrimination. Parce que ces deux caractères ont peut-être le plus souvent entraîné la discrimination, nous les avons choisis pour tenter de régler le problème.

**Mr. Jourdenais:** Is there anybody else who would want to ask questions?

Vous êtes libre d'utiliser le reste de mon temps.

**Le président:** Je vous accorde une minute de plus si vous voulez. Madame Mary Collins, voulez-vous intervenir maintenant ou plus tard? Allez-y.

**Mme Collins:** Je veux bien commencer tout de suite et m'inscrire aussi au deuxième tour. Je tiens à remercier la ministre d'être venue. Son exposé nous sera d'une grande utilité quand nous discuterons du projet de loi avec les autres témoins prévus.

La semaine dernière, c'est avec grand plaisir que nous avons accueilli Gordon Fairweather, commissaire en chef de la Commission canadienne des droits de la personne. Il a fait quelques suggestions au sujet du bill, mais pour finir il s'est exclamé: «Pour l'amour de Dieu, adoptez le bill». Je pense que cette exhortation doit nous guider dans nos travaux, que nous devons avant tout viser l'adoption car c'est très important.

Je voudrais voir un peu avec vous comment le bill va être appliqué. Je songe en particulier aux débardeurs de Vancouver par exemple, dont vous avez parlé, car les objectifs du projet de loi sont tels qu'une compagnie comme celle-là devra adopter des politiques et des aménagements pour les mettre en oeuvre, pour veiller à ce que les gens appartenant aux groupes cibles soient représentés chez elle dans une proportion correspondant à leur présence dans la main-d'oeuvre active en général.

Manifestement, avant de réaliser cela, il nous faudra déterminer quelle est leur représentation dans la main-d'oeuvre active. Comment envisagez-vous les choses? Combien de temps faudra-t-il pour cela?

**Mme MacDonald:** Je n'arrête pas de le répéter: il est vital que nous ayons des données. Cela est important non seulement pour les compagnies elles-mêmes mais pour que nous sachions dans quelle mesure les groupes cibles sont représentés dans une région donnée. Nous prenons des mesures qui assurément viennent étayer les dispositions législatives à cet égard.

[Text]

a geographic area. We are taking certain steps that obviously complement this legislation to help determine that.

There are certain steps being taken; one with regard to the census next year, where we will be asking for information which will show us in a way that is not available now—show us the numbers of people in various geographic areas who are, say, visible minorities; who are handicapped; who are native people. We pretty well have that kind of data now for women. We do not have it for the other target groups and therefore it is very difficult to try to make applicable the representation within a company, not knowing what is available on the outside.

• 1800

We are working not just with census data, but with Statistics Canada and the regular surveys it carries out. We are working with labour force figures, all to accumulate more information, so we know what is out there. Of course, that is what has been missing and we will be moving forward immediately in the new year in collecting this, so that the larger pool relates to what companies have to do in their own work force.

**Mrs. Collins:** Thank you. I will return to it later.

**The Chairman:** Mr. Howard McCurdy.

**Mr. McCurdy:** First of all, I would like to praise the good news in this bill, and the good news is that although affirmative action programs in Canada have been in existence since 1968 and all those affirmative action programs which are voluntary were negotiated by members, representatives of minority groups, recently we have seen the first occasions in which visible minorities have been mentioned at all in connection with affirmative action programs or employment equity. So there has at least been some progress here.

I would just say that the first affirmative action programs in this country involving visible minorities were negotiated with the Public Service in 1968 by the National Black Coalition. I was involved in that. An affirmative action program was negotiated with Chrysler Corporation and Bell Telephone in Windsor in 1968, and it took until 1984 before visible minorities were included and programs designed to achieve employment equity.

On the other hand, I have to concur with my colleague, who indicated this is a bill which comes nowhere near satisfying what a host of visible minority group representatives—women, natives and the disabled—have been consistently saying.

One of the interesting statements in your letter is one which says affirmative employment equity is mandatory. I suppose of necessity it raises the question of what do we mean by 'employment equity' and what do we mean by 'mandatory'?

Everyone who has looked at the issue of affirmative action for which employment equity is deemed by most to be a

[Translation]

En effet, nous prévoyons pour le recensement de l'année prochaine des questions qui nous fourniront des renseignements que nous n'avons pas actuellement. Nous saurons dès lors le nombre des membres d'une minorité visible dans les diverses régions géographiques. De même pour les handicapés et les autochtones. Nous avons déjà ce genre de données en ce qui concerne les femmes. Nous n'avons pas les mêmes données pour les autres groupes-cibles et par conséquent il est très difficile d'exiger leur représentation dans une compagnie donnée, sans savoir s'ils sont véritablement disponibles.

En plus des données que nous obtiendrons par le recensement, Statistiques Canada, grâce à ses enquêtes courantes, pourra nous aider. Nous nous servons des chiffres qui nous renseignent sur la main d'oeuvre active, pour avoir le plus de renseignements possible, pour savoir ce qu'il en est. Bien entendu, c'était là une lacune que nous essaierons de combler dès la nouvelle année pour que les compagnies sachent sur qui elles peuvent compter pour combler leurs effectifs.

**Mme Collins:** Merci. J'attendrai le prochain tour.

**Le président:** Monsieur Howard McCurdy.

**M. McCurdy:** Tout d'abord, j'aimerais louer l'amélioration annoncée dans ce projet de loi. Il existe, en effet des programmes d'action positive au Canada depuis 1968 mais ces programmes, qui sont facultatifs, sont le résultat du travail des membres des groupes minoritaires, et ce n'est que récemment que pour la première fois les minorités visibles sont citées comme telles à l'occasion de programmes d'action positive ou d'égalité dans l'emploi. On constate donc qu'il y a eu des progrès.

Je tiens à signaler que les premiers programmes d'action positive que nous avons eus à l'intention des minorités visibles ont été le résultat de négociations menées en 1968 auprès de la Commission de la fonction publique par la Coalition nationale des noirs. J'y ai participé. Un programme d'action positive a aussi été négocié avec la société Chrysler et la société Bell à Windsor en 1968, mais il a fallu attendre 1984 pour que les minorités visibles soient reconnues comme telles et fassent partie des programmes destinés à réaliser l'égalité dans l'emploi.

En outre, je dois abonder dans le même sens que mon collègue qui a dit que ce projet de loi ne répond certainement pas aux aspirations exprimées par bon nombre de membres des minorités visibles, notamment, les femmes, les autochtones et les handicapés.

J'ai relevé avec intérêt une remarque que vous faites dans votre lettre, à savoir que l'égalité dans l'emploi, par des programmes d'action positive, est obligatoire. Je suppose que cela soulève nécessairement la question de la définition de l'expression «égalité dans l'emploi» et du terme «obligatoire».

Quiconque se penche sur la question de l'action positive, que la plupart assimilent à l'égalité dans l'emploi, constate qu'il



## [Texte]

synonym indicates that there has to be a data base; there has to be analysis; there is derived from that the evidence of discrimination, institutional discrimination. There should then be a plan to achieve equity and that plan should consist of targets, timetables, consultation and sanction.

In fact, what we have in this bill is a requirement that data be gathered. In that connection, I would refer to the requests made for amendment on the part of the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission, which asks that there be included in the bill amendments that would require the provision of applicant data and availability data. Mr. Chairman, is the Minister familiar with those requests for amendment?

**Miss MacDonald:** Yes, Mr. Chairman.

**Mr. McCurdy:** Is it the intention of the Minister to consider the introduction of amendments to the bill to achieve that, and therefore assure that there will be some measure available for the achievement of equity and the establishment of targets?

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, this bill is all about availability data. I wonder if the member has had a chance to look at the regulations that I circulated and . . .

**Mr. McCurdy:** I have.

**Miss MacDonald:** —see exactly what is required? In addition to the flow data, there is the availability data that will also be required.

**Mr. McCurdy:** And applicant data?

**Miss MacDonald:** There have been recommendations made for that. I have looked at some of the issues with regard to applicant data and the number of applications for any specific job at a particular point in time. There could be, as we have seen, as many as 2,000 applications for an individual job and I have seen this, examined it. I also know that in many cases individuals can apply in a hundred different places; again, we are not even sure those people would be available for jobs when an opening came along. So the question of applicant data is not being considered. Certainly availability data is.

• 1805

**Mr. McCurdy:** Well, surely the pattern of treatment of applicants, women, minority groups, the disabled and so on, would reveal a dramatic pattern of discrimination in response to which one would expect there would be changes in practices which constitute part of an employment equity program.

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, there are many companies that get unsolicited applications from thousands of people. They will not even know whether or not the person applying is a member of a visible minority or is disabled. They get all of these thousands of applications.

**Mr. McCurdy:** Mr. Chairman, I do not want to use up all of my time in an academic discussion of the validity of such information, but you simply insert in the application forms

## [Traduction]

n'existe pas de données. On n'a jamais fait l'analyse de la situation et on ne peut que constater des situations de discrimination, institutionnalisées en outre. On aurait dû prévoir un plan d'action pour réaliser l'égalité, avec des cibles, des échéanciers, des consultations et des sanctions.

Concrètement, ce projet de loi exige que des données soient rassemblées. A cet égard, je voudrais revenir à la proposition d'amendement présentée par le commissaire en chef de la Commission canadienne des droits de la personne, qui porte que les dispositions du projet de loi exigent qu'on révèle des données sur le nombre de demandeurs d'emploi et leur disponibilité. Monsieur le président, la ministre est-elle au courant de cette proposition d'amendement?

**Mme MacDonald:** Oui, monsieur le président.

**M. McCurdy:** La ministre a-t-elle l'intention de présenter des amendements au projet de loi afin de réaliser cela si bien qu'on puisse compter désormais sur un étalon permettant de mesurer les réalisations en matière d'égalité et permettant de calculer les cibles?

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, ce bill vise précisément à réunir des données. Je me demande si le député a eu l'occasion de jeter un coup d'oeil sur les règlements d'application dont j'ai envoyé . . .

**M. McCurdy:** Oui.

**Mme MacDonald:** . . . copie, afin qu'il sache ce qui est exigé précisément? En plus de données sur le taux de roulement, on demandera des données sur la disponibilité.

**M. McCurdy:** Et les données sur les demandes d'emploi?

**Mme MacDonald:** On a fait des recommandations à cet effet. Je me suis penchée sur la question des données concernant les demandes d'emploi et le nombre de candidats à un poste en particulier, à un moment donné. On a pu constater qu'il pouvait y avoir jusqu'à 2 000 candidats pour un emploi donné, et j'ai étudié ces chiffres. Je sais d'autre part qu'un candidat peut faire une demande dans 100 cas différents. Encore une fois, nous ne sommes même pas renseignés sur la disponibilité de ces gens dans le cas où un emploi est offert. Bref, nous n'envisageons pas de réunir des données sur les candidats. Sur la disponibilité, assurément.

**M. McCurdy:** De toute évidence, la façon dont les candidats—femmes, membres de groupes minoritaires, handicapés, etc.—sont traités pourrait révéler une tendance très nette à la discrimination, à laquelle on pourrait réagir en exigeant des modifications, ce qui est conforme à l'égalité dans l'emploi.

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, il y a beaucoup de compagnies qui reçoivent des demandes spontanées de la part de milliers de gens. Ces compagnies ne savent même pas si ces candidats font partie d'une minorité visible ou bien sont handicapés. Ils reçoivent des milliers de demandes.

**M. McCurdy:** Monsieur le président, je ne veux pas perdre mon temps en des discussions théoriques sur l'utilité de ce genre de renseignements, mais on pourrait très simplement inscrire sur les formulaires de candidature des questions

*[Text]*

questions with respect to characteristics which are deemed to be covered by an equity program.

**Miss MacDonald:** What I was pointing out, Mr. Chairman, is that many, many applications come in unsolicited, without being on forms or without . . . I get any number of applications in my own office from people who write to me looking for a job. I cannot tell who that individual is or what characteristics . . .

**Mr. McCurdy:** As I said, Mr. Chairman, they will find an easy way to recognize that there are formal applications and unsolicited applications and the potential availability of information that would be critical to employment equity . . . and the fact that repeatedly those who should be subject to mandatory affirmative action plead that there are no applicants from blacks, natives, women and so on.

But let us go on. Now, with respect to the bill, you say that the employment equity is mandatory; in fact the only sanctions indicated in the bill are for failure to report. In other words, as far as the bill in substance is concerned, with all the references to the Human Rights Commission, we have a bill that would count the target groups and count them twice to find out which employers are naughty and nice. It is, however, as I understand it, your intention to introduce into the bill specific references to timetables and goals and with respect to clause 4, you say that employers shall implement employment equity . . . Would the Minister be willing to amend the bill to provide the same sanctions for failure to report an equity program with goals and targets as is applied in the case of failure to report the statistics?

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, two comments. One is that the member's earlier comments about applicant data, stress the need to build up availability data. That is exactly what we have to know. We have to know how many people in a geographic area are of the disabled group; how many belong to visible minorities; how many are native people. We do not know that now. That is what we are trying to get through this bill and through the related measures that we are taking so that we can make the numbers of people in the work force in any organization or in any business relevant to what is available in the work force overall. That is what we are trying to do. I would say that the availability data is the key to all of this.

With regard to sanctions, I will go over this once again. We have sanctions in the bill with regard to failure to report. We require employment equity. We require data. We require information that will be available to the Canadian Human Rights Commission. In turn, the Canadian Human Rights Commission, under its legislation, can initiate investigations. Where it finds that there is discrimination and where this is

*[Translation]*

portant sur les caractères physiques, ceux qui guident un programme d'égalité.

**Mme MacDonald:** (Kingston et les Îles): Monsieur le président, je voulais signaler que dans bien des cas, il n'y a même pas appel de candidature, et les deux mondes ne sont même pas présentés sur des formulaires . . . à mon propre bureau, je reçois toutes sortes de demandes de gens qui m'écrivent et qui cherchent du travail. Je ne saurais pas vous dire qui sont ces gens, quels sont leurs caractères . . .

**Mr. McCurdy:** Comme je l'ai dit, on pourrait très bien distinguer entre les demandes officielles, et les demandes spontanées, car cela constitue un réservoir de renseignements qui est vital dans le cas d'un programme d'égalité dans l'emploi. Ainsi, ceux qui prétendent qu'ils ne reçoivent pas de demande de la part de noirs, d'autochtones, de femmes, etc. n'auraient plus d'excuses et on pourrait les obliger à adopter des programmes d'action positive.

Mais poursuivons. À propos du projet de loi, vous dites que l'égalité dans l'emploi est obligatoire. Toutefois, les seules sanctions prévues dans les dispositions du Bill portent sur le manquement à faire rapport. En d'autres termes, pour ce qui est des dispositions clés du projet de loi, celles qui intéressent la Commission des droits de la personne, on se contente de faire le décompte des groupes cibles, de le faire deux fois plutôt qu'une, afin de voir lesquels parmi les employeurs sont dociles et lesquels ne le sont pas. Si j'ai bien compris, vous avez néanmoins l'intention de présenter des amendements établissant des échéanciers et des objectifs et à l'article 4, vous affirmez que les employeurs devront mettre en oeuvre des programmes d'égalité dans l'emploi. La Ministre est-elle disposée à amender le Bill pour imposer les mêmes sanctions dans le cas du manquement au rapport de statistiques que dans le cas du manquement au rapport d'un programme d'égalité avec objectifs et cibles?

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, j'ai deux remarques à faire. Le député revendiquait plutôt des données sur les candidatures et cela met davantage en lumière le besoin de données sur la disponibilité. C'est précisément la situation actuelle. Il nous faut savoir combien d'handicapés se trouvent dans une région géographique donnée. La même chose pour les minorités visibles et pour les autochtones. Nous ne sommes même pas renseignés là-dessus actuellement. C'est ce que nous essayons d'obtenir par ce projet de loi, et grâce aux mesures connexes que nous mettons en oeuvre, afin que les cibles que nous imposerons à une entreprise ou à une organisation correspondent à la disponibilité dans la main-d'oeuvre active en général. Voilà ce que nous essayons d'accomplir. Je dis que les données sur la disponibilité sont fondamentales.

Je vais vous redire ce que j'ai déjà dit au sujet des sanctions. Le projet de loi prévoit des sanctions s'il y a manquement au rapport. Nous exigeons l'égalité dans l'emploi. Nous exigeons des données. Nous exigeons qu'on communique des renseignements à la Commission canadienne des droits de la personne. Cette dernière, en vertu de la loi qui la régit, peut ouvrir des enquêtes. Là où elle découvre qu'il y a eu discrimination, là où

[Texte]

not corrected, it has the power and, it has within the Canadian Human Rights Act, the authority to impose sanctions.

**Mr. McCurdy:** Mr. Chairman, the Minister has indicated, in her address and in her correspondence to the committee, that she now recognizes that goals and targets are a necessary part of employment equity. She keeps saying that the bill contains a requirement for employment equity. Where in the bill? Where? Obviously if there are goals and targets to find employment equity and it is not presently in the bill, then you have not got employment equity in the bill. I ask the Minister again, what sanction will be applied for failure to report a program to achieve employment equity?

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, clause 4 of the bill says 'An employer shall—shall, in the legal phrase this is a requirement—implement employment equity'. That is there, and it is spelled out.

**Mr. McCurdy:** Then what happens, Mr. Chairman? He does not do it. What happens then? How long will it take before something will happen?

**The Chairman:** I ask the Minister, now, that I am afraid . . . I would like to ask your officers to see the translation, about French. In French, it does not mean that at all.

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, I said earlier at the outset of the meeting that I very much regret there were changes which had to be made in the French text.

**The Chairman:** It does not change . . .

**Ms Mitchell:** Mr. Chairman, I wonder if I could get in on . . . we did not exactly share the 15 minutes, but anyway . . .

**The Chairman:** You share as you want, but you have only two minutes, because after that I come back, and we will relax until the end of the meeting. Ms Mitchell, please.

**Ms Mitchell:** I would like to move along to the question of equal pay for work of equal value. We know—and the Minister raised this I know in the House—that under the Canadian Human Rights Act there is provision requiring equal pay for work of equal value, but we also know that this is on a case-by-case basis. Really, what I wanted to talk about was systemic—the requirement by employers that they, themselves, will commit themselves to equal pay for work of equal value. Specifically, I would like to ask the Minister if she would agree to amend the bill to include a reference in an action plan that would include plans for the achievement of equal pay for work of equal value on behalf of the employer, so that the employer would be required to commit himself, or herself, to equal pay for work of equal value as a policy, right down the line. Women would not have to just go to the Human Rights Committee on a case-by-case basis. We know now many of

[Traduction]

il n'y a pas de mesures de redressement, elle a le pouvoir, en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, d'imposer des sanctions.

**Mr. McCurdy:** Monsieur le président, la Ministre a affirmé, dans des allocutions et dans des lettres au Comité, qu'elle reconnaît que les objectifs et les cibles sont nécessaires à tout programme d'égalité dans l'emploi. Elle soutient que les dispositions du projet de loi exigent l'égalité dans l'emploi. Peut-elle nous dire quelles sont ces dispositions? Manifestement, s'il y a des objectifs et des cibles aux fins d'égalité dans l'emploi, on ne les trouve nulle part dans le projet de loi, si bien qu'on peut en conclure que le Bill n'apporte pas l'égalité dans l'emploi. Je redemande au Ministre quelles sanctions seront imposées en cas de manquement à l'établissement d'un programme pour réaliser l'égalité dans l'emploi?

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, l'article 4 du projet de loi dit «Un employeur doit», et cette expression constitue une exigence du point de vue juridique, «mettre en oeuvre l'égalité dans l'emploi». Vous voyez bien que cela se trouve bien dans les dispositions du Bill.

**Mr. McCurdy:** Qu'arrive-t-il après, monsieur le président? Qu'arrive-t-il s'il n'observe pas cette disposition. Combien de temps faudra-t-il attendre avant que ce soit fait?

**Le président:** Je demande à la Ministre, car je crains . . . j'aimerais que les fonctionnaires du ministère comparent la version française. En français, cela ne signifie pas du tout la même chose.

**Mme Macdonald (Kingston et les îles):** Monsieur le président, j'ai dit au début de la réunion que je déplorais vivement les modifications qu'on a dû apporter à la version française.

**Le président:** Cela ne change pas . . .

**Mme Mitchell:** Monsieur le président, permettez-moi . . . nous n'avons pas partagé également les 15 minutes mais de toute façon . . .

**Le président:** Vous partagez comme vous voulez. Vous ne disposez plus que de deux minutes, car après cela, je dois vous interrompre. Ensuite, nous pourrions nous détendre jusqu'à la fin de la réunion. Madame Mitchell, allez-y.

**Mme Mitchell:** Je voudrais aborder la question du salaire égal pour un travail de valeur égale. Je sais que la Ministre a dit en Chambre que la Loi canadienne sur les droits de la personne comportaient une disposition exigeant un salaire égal pour un travail de valeur égale, mais nous savons que chaque cas est un cas d'espèce. À la vérité, je voulais aborder la question de la discrimination systémique, et du fait qu'on exigera désormais que les employeurs s'engagent à verser un salaire égal pour un travail de valeur égale. Plus précisément, je voudrais demander à la Ministre si elle accepterait d'amender le projet de loi pour y inclure un plan d'action dans le but de réaliser l'objectif de salaire égal pour un travail de valeur égale, obligeant l'employeur à s'engager lui-même en élaborant une politique globale. Ainsi, les femmes n'auraient pas à saisir la Commission des droits de la personne d'une plainte, car nous



[Text]

those cases take two years before they are even considered at the Canadian Human Rights Commission.

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, as I mentioned in the House and on many occasions, equal pay for work of equal value has been legislated by this Parliament since 1978, and it is covered under the Canadian Human Rights Act. At the present time, it is not a question of it not being there. Perhaps, I am not sure whether I can circulate this again. It comes under section 11 of the Canadian Human Rights Act and is spelled out in some detail. If members do not have it, perhaps we could get this photocopied and could have it circulated.

**Ms Mitchell:** I wonder if I could interrupt for just a minute, because that is the point. I do not think you really heard what I was saying.

• 1815

We know it is there. I agree with you there, but women and minority people would have to go on a case-by-case basis. What we are asking you is why not amend the action plan so that when employers sign this agreement, they are also agreeing they will implement equal pay for work of equal value at every level of their business. That way the system is changed; because there is no requirement for systemic change under the Canadian Human Rights Act. It is an appeal, case by case. It is a complaint procedure.

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, this bill deals with employment equity; it does not deal with equal pay for work of equal value because that is already in legislation. What we are doing is something which has not been done before; that is, we are moving to implement it in the federal public service. That is underway now. As we have said on a number of occasions, we have felt it vital to get our own house in order and to develop a methodology by which this can be done, so that the expertise we develop in the public service can then be utilized by the private sector.

The Government of Manitoba felt it should go the same way; it brought in an equal pay act in October of this year which applies to the public sector. That is the route we are going, and in fact we are much further ahead of any other government because it is not just in the act anymore. Equal pay for work of equal value is now being worked out and implemented with both management and unions in the public sector.

**Ms Mitchell:** I think that proves the point.

**The Chairman:** I am sorry, but I have to return . . .

**Ms Mitchell:** That proves the point I am making: you need another act and Judge Abella said it should be part of employment equity.

**The Chairman:** I am sorry, sorry, Madam, I will return to you later, if I may. I have had Mr. Blackburn on my list for a long time. It is a five-minute round now for everybody.

[Translation]

savons que dans bien des cas, il faut deux ans avant que la Commission commence l'instruction d'une plainte.

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, je l'ai dit à la Chambre et à plusieurs occasions, c'est en 1978 que le Parlement, avec la Loi canadienne sur les droits de la personne, a adopté des dispositions concernant le salaire égal pour un travail de valeur égale. Pour l'instant, ces dispositions existent effectivement. Je ne sais pas si je peux vous donner ceci. Cette question relève de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et cet article est très détaillé. Si les députés n'en n'ont pas copie, vous voudrez bien faire photocopier ceci et le distribuer.

**Mme Mitchell:** Je voudrais vous interrompre une minutes car c'est précisément là où je veux en venir. Je ne pense pas que vos ayez entendu ce que j'ai dit.

Nous savons que c'est là. Je suis d'accord avec vous sur ce point, mais les femmes et les groupes minoritaires doivent procéder cas par cas. Nous vous demandons de modifier le plan d'action pour qu'en signant cette entente les employeurs acceptent en même temps d'appliquer à tous les niveaux de leurs opérations le concept de salaire égal à travail de valeur égale. Le système se trouve ainsi modifié car la Loi canadienne sur les droits de la personne ne prévoit aucun changement systémique. Elle permet de faire appel dans des cas individuels; c'est une procédure de grief.

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, ce projet de loi porte sur l'équité en matière d'emploi; il ne porte pas sur le salaire égal pour un travail de valeur égale qui est déjà régi par une loi. Nous innovons en voulant le mettre en application dans la Fonction publique fédérale. C'est ce que nous entreprenons. Comme nous l'avons déjà dit à plusieurs occasions, nous estimons qu'il est indispensable de commencer par mettre les choses en ordre chez nous et de mettre au point une méthode afin d'acquérir des connaissances dans le secteur public qui pourront ensuite servir au secteur privé.

Le gouvernement du Manitoba se sentait prêt à suivre la même orientation et il a déposé au mois d'octobre de cette année un projet de loi sur le salaire égal qui s'applique au secteur public. C'est la voie que nous allons suivre, et nous avons déjà fait beaucoup plus de progrès que n'importe quel autre gouvernement car il ne s'agit plus seulement d'une loi. Le concept de salaire égal à travail de valeur égale est en train d'être étudié et mis à exécution par la direction et les syndicats dans le secteur public.

**Mme Mitchell:** Cela vient appuyer ce qui a été dit.

**Le président:** Je suis désolé, mais je dois revenir . . .

**Mme Mitchell:** Cela vient appuyer mon argument à l'effet qu'il nous faut une autre loi et que le juge Abella a dit que ça devrait relever de l'équité en matière d'emploi.

**Le président:** Je suis vraiment désolé, madame, je vous accorderai la parole à nouveau un peu plus tard, si vous le permettez. J'ai M. Blackburn sur ma liste depuis longtemps, tout le monde a droit à cinq minutes.

[Texte]

Mr. Blackburn will be followed by Madam Pépin, who will be followed by Mr. Hawkes and Madam Mitchell and then the rest of the evening with all the members of the government.

Monsieur Blackburn.

**M. Blackburn (Jonquière):** Merci, monsieur le président.

Madame la ministre, permettez-moi de vous féliciter pour votre projet de loi. Je trouve que ce que vous avancez est positif. D'ailleurs, il me semble que ce projet de loi-là incitera les entreprises à mettre en application un programme d'équité en matière d'emploi. Parfois la loi a des dents: si on ne la respecte pas, on est immédiatement passible de telle sanction. Mais ce projet de loi est plutôt un incitatif pour l'entreprise. Il l'encouragera à mettre en application l'équité en matière d'emploi sur un certain nombre d'années.

Le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur est inclus dans la Charte. Quand quelqu'un ne respecte pas ce principe, quels sont les pouvoirs de la Commission canadienne des droits de la personne? Est-ce qu'elle peut imposer une amende ou si elle ne peut qu'exiger que la personne mette le principe en application? Que peut faire la Commission à l'égard de l'entreprise?

**Miss MacDonald:** No, I am sorry, I did not understand that.

**M. Blackburn (Jonquière):** Vous ne me saisissez pas? En fait, il y a deux aspects. Il y a le projet de loi C-62 sur l'équité en matière d'emploi en vertu duquel la Commission canadienne des droits de la personne aura le pouvoir de vérifier ce que l'entreprise a réalisé comme plan d'action et d'imposer une amende pouvant aller jusqu'à 50,000\$ dans le cas d'une entreprise qui ne respectera pas la loi.

Ensuite il y a la question du salaire égal pour un travail égal. Cet aspect est-il couvert dans la Charte des droits et libertés?

**Miss MacDonald:** No, it is in the Canadian Human Rights Act. I am sorry. I was confused when you mentioned the charter. The Canadian Human Rights Act, in section 11, covers equal pay for work of equal value, that concept. What we have been trying to do is find a method to implement it. We are now working that out in the public service, but that concept has nothing to do with Bill C-62, which is before us.

• 1820

**M. Blackburn (Jonquière):** Selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission a-t-elle le pouvoir de vérifier si une entreprise met en application les règlements? Si l'entreprise ne les met pas en application, la Commission canadienne des droits de la personne a-t-elle le pouvoir d'imposer une amende, et est-ce que cette amende est équivalente à celle qu'on retrouve dans le projet de loi C-62 sur l'équité en matière d'emploi?

**Miss MacDonald:** It can order programs, and through the power of the tribunal, it can demand that certain things be carried out, and if they are not carried out, then it has the power to impose sanctions. It has the power to take court

[Traduction]

M. Blackburn sera suivi de M<sup>me</sup> Pépin, qui sera suivie de M. Hawkes et de M<sup>me</sup> Mitchell, puis nous entendrons les membres du gouvernement le reste de la soirée.

Mr. Blackburn.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Thank you, Mr. Chairman.

Madam Minister, allow me to congratulate you on your bill. What you are putting forward is positive. Moreover, I believe that this bill will prompt companies to implement an employment equity program. The law sometimes has clout: if you fail to comply with it you are immediately liable to a penalty. However, this bill tends to act as an incentive to companies. It will encourage them to implement employment equity over a number of years.

The principle of equal pay for work of equal value is enshrined in the Charter. What powers does the Canadian Human Rights Commission have when someone violates this principle? Can it impose a fine or can it only require that the person implement the principle? What can the Commission do in the case of companies?

**Mme MacDonald:** Non, je suis désolée, je n'ai pas compris.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** You do not see what I am getting at? In fact, there are two aspects. You have Bill C-62 on employment equity which grants the Canadian Human Rights Commission the power to verify a company's action plan and to impose a fine up to \$50,000 on any company that does not comply with the law.

There is also the matter of equal pay for equal work. Is that covered in the Charter of Rights and Freedoms?

**Mme MacDonald:** Non, cela relève de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je suis désolée. Je ne vous suivais plus lorsque vous avez parlé de la charte. L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne porte sur le concept du salaire égal pour travail de valeur égale. Or nous avons essayé de trouver une façon de le mettre en vigueur. Nous essayons de le mettre en application dans la Fonction publique, mais ce concept n'a rien à voir avec le projet de loi C-62 dont nous sommes saisis.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Does the Canadian Human Rights Act empower the Commission to verify whether a company is enforcing the regulations? If the company is not, does the Canadian Human Rights Commission have the power to impose a fine, and is the fine equivalent to the fine prescribed in Bill C-62 on employment equity?

**Mme MacDonald:** Elle peut leur ordonner de mettre sur pied des programmes et par le biais d'un tribunal, exiger que certaines mesures soient prises; si elles ne le sont pas, elle a le pouvoir d'imposer des sanctions. Elle a le pouvoir d'entamer des poursuites. Elle a le pouvoir d'imposer des sanctions

[Text]

action. It has the power to institute financial sanctions. It has a number of powers under the Canadian Human Rights Act.

**M. Blackburn (Jonquière):** Ces amendes peuvent-elles atteindre 50,000\$?

**Miss MacDonald:** They can impose up to \$50,000 since... Let me just tell you. Since 1978, the commission has investigated approximately 69 equal pay for work of equal value complaints. As of August 1984, 26 of these have been dismissed and 19 settled, at a total cost of \$22 million in retroactive pay and adjustments. If there are cases which are not being followed out, the Canadian Human Rights Commission—and perhaps Mr. Fairweather should be the one to whom you pose these questions—can either ask that certain programs be introduced, require them, or can also impose fines. The way in which he would do that... You would have to ask a commission member, rather than myself.

**M. Blackburn (Jonquière):** Madame la ministre, par cette question, je voulais démontrer que les deux aspects sont couverts. Il y a un premier aspect qui est couvert dans le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi et un deuxième aspect qui est couvert par la Loi canadienne sur les droits de la personne qui donne les mêmes pouvoirs à la Commission canadienne des droits de la personne.

Ma deuxième question concerne ce que vous mentionnez à propos des objectifs et des calendriers. Je voudrais bien m'assurer que l'entreprise n'est pas obligée de produire deux rapports par année. L'entreprise n'a à produire qu'un rapport à la fin de l'année dans lequel elle doit expliquer ce qu'elle a fait pour l'équité en matière d'emploi; elle doit inclure dans ce rapport les documents qui lui ont servi à atteindre son but.

**Miss MacDonald:** You will have received, in the regulations, the requirements companies are going to have to meet in reporting the various data. I do not know how many have studied that in any detail, but I can tell you that is a fairly demanding amount of data that is being required and it will give us information, of course, that has never been available before. The companies will have to file this each year, but they are going to have to keep the results of this on a month-by-month basis in setting up their own systems. They are going to have to keep all of this detail, which we will require regularly, on an ongoing basis and from year to year so that comparisons can be made. Moreover, it is going to take a while to put these new systems into place so that companies are tabulating all this information on a regular basis. That is why it is so critical to have a year's time—we will not have quite that probably—until the beginning of 1987 because as of January, 1987 companies are going to have to start keeping this in their new systems.

[Translation]

financières. Elle a un certain nombre de pouvoirs en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Can these fines go as high as \$50,000?

**Mme MacDonald:** La Commission peut imposer des amendes jusqu'à concurrence de 50,000\$ depuis... Laissez-moi vous expliquer. Depuis 1978 la Commission a enquêté sur environ 69 griefs en matière de salaire égal pour un travail de valeur égale. Depuis août 1984, 26 de ces griefs ont été rejetés et 19 ont été réglés, au coût total de 22 millions de dollars en salaires rétroactifs et en ajustements. Si certains dossiers ne sont pas suivis, la Commission canadienne sur les droits de la personne—et M. Fairweather serait peut-être mieux placé pour vous répondre—peut demander ou exiger que certains programmes soient mis en place, ou alors imposer une amende. Je ne peux pas vous dire quelle serait la procédure... Il vous faudrait plutôt consulter un membre de la Commission.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Madam Minister, the purpose of my questions was to show that both aspects are being covered. There is an initial aspect, which is covered under the bill respecting employment equity, and a second aspect that is covered under the Canadian Human Rights Act, which grants the same powers to the Canadian Human Rights Commission.

My second question deals with your comments on goals and time tables. I want to ensure that companies are not required to produce two reports annually. The company is required to produce a single report at the end of the year in which it must explain the steps it has taken as regards employment equity; it must include in its report the documents it used to achieve this goal.

**Mme MacDonald:** Vous aurez reçu, dans les règlements, les exigences que les entreprises vont devoir respecter lorsqu'elles prépareront leur rapport sur les différentes données. Je ne sais pas combien d'entre elles ont étudié cette question en détail, mais je peux vous assurer que l'on exige une quantité de données assez considérable. Ce qui nous permettra évidemment d'obtenir des renseignements qu'on n'a pas été disponibles jusqu'ici. Les compagnies devront préparer ce rapport chaque année, mais il leur faudra compiler les résultats sur une base mensuelle dans le cadre de leur propre système. Il leur faudra garder des données détaillées de façon suivie d'une année à l'autre afin que des comparaisons puissent être établies et que nous puissions les consulter régulièrement. De plus, il faudra attendre un certain temps avant que ces nouveaux systèmes soient mis en place et que les compagnies puissent compiler toutes ces données sur une base régulière. Voilà pourquoi il est indispensable d'avoir une année—nous n'aurons sans doute pas aussi longtemps—jusqu'au début de 1987, car à partir de janvier 87, les compagnies devront commencer à inscrire ces données dans leur nouveau système.

• 1825

If you go through this you will see that they have to keep salary; they have to keep occupations by 12 different categories; they have to keep flow data on hirings, on promotions and on terminations. They have to do it showing the targeted

Si vous parcourez ce document, vous constaterez qu'elles doivent inscrire le salaire; elles doivent indiquer douze catégories professionnelles; elles doivent préparer des organigrammes de données sur les recrutements, les avancements et



## [Texte]

groups. They have to do it for people who are full-time employees, part-time employees, casual employees. All these things are included. They have to start setting up new systems to gather all of this information and be in a position to report it annually. To do that, they have to have goals and timetables as they go along.

**The Chairman:** Thank you. I was distracted and I forgot to—nobody reminded me. I should always have an eye on everything but—

Madame Pépin.

**Mme Pépin:** Je veux simplement dire à M. Blackburn qu'il a bien lu le projet de loi. Il dit que c'est un projet de loi qui 'incite' les compagnies... Justement la différence est dans l'incitation et l'obligation de ce projet de loi-là. Je pense que c'est ce qui est à la base de ce projet de loi. Tout dépendra de l'interprétation qu'on lui donnera.

Madame la ministre, vous avez dit dans votre mémoire écrit que le fait que les compagnies soient obligées de faire un rapport va les obliger à respecter le principe de l'égalité inscrit au projet de loi C-62. Vous dites à la page 5 de la version française:

Il sera ainsi possible de mobiliser l'opinion publique, ...

Or, à la lumière du résultat d'une étude faite par votre ministère au coût de 29,000\$ et dont une partie a été publiée dans *The Toronto Star* de ce matin, on s'aperçoit que les gens au Canada ne se préoccupent aucunement de l'égalité en matière d'emploi.

**Miss MacDonald:** I agree, because nothing has been done.

**Mme Pépin:** Ne croyez-vous pas qu'il faudrait faire une campagne de publicité pour informer la population des problèmes que rencontrent les quatre groupes visés dans le projet de loi C-62? Je me demande comment vous pouvez prétendre que l'opinion publique qui, dit-on, n'est pas au courant du projet de loi, va être assez forte pour obliger les employeurs à mettre en application le projet de loi C-62 sans aucune mesure obligatoire.

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, I could have chosen two routes. I could have chosen, as the hon. member urges, to do nothing in this field, or I could have brought in a bill that the country is going to find out all about. Now, I agree with you, it is going to take a bit of time, but more and more people are finding out about this.

I sat here for years when the hon. member was the Chairman of the Advisory Council on the Status of Women and I did not see a piece of legislation like this or even the beginnings, the thought of it, surfacing anywhere. I think that we have had too much delay in this country.

What those focus group studies showed was that indeed the country is not aware of the problem; it needs to have it brought home. That is why we are bringing in legislation. That is why we want to deal with it. There is a problem here and you can sit back and do nothing or you can bring in legislation that is

## [Traduction]

les cessations d'emploi, le tout en fonction des groupes cibles et pour les employés à temps plein, à temps partiel, et occasionnels. Toutes ces informations doivent y figurer. Elles doivent commencer à mettre sur pied leur nouveau système afin de recueillir toutes ces données et d'être en mesure d'en faire rapport annuellement. Elles doivent donc avoir des objectifs et des calendriers pour faire ce travail.

**Le président:** Merci. J'étais distrait et j'ai oublié de—personne ne me l'a rappelé. Je devrais toujours faire attention à tout mais...

Mrs. Pépin.

**Mrs. Pépin:** I simply wish to tell Mr. Blackburn that he has read the bill correctly. He says that it is a bill that encourages companies... the difference lies precisely in the incentives and obligations provided under this bill. They are the essence of the bill. Everything will all depend on how it is interpreted.

Madam Minister, you indicated in your written brief that the fact that companies are obliged to report will force them to respect the principle of equality enshrined in Bill C-62. You say on page five of the French version:

it will thus be possible to mobilize public opinion...

Now, according to the results of a study conducted by your department at a cost of \$29,000, part of which was published in the *Toronto Star* this morning, Canadians do not appear to be in any way concerned with employment equity.

**Mme MacDonald:** Je suis d'accord, parce que rien n'a été fait.

**Mrs. Pépin:** Do you not believe that a publicity campaign is necessary to inform the population of the problems encountered by the four target groups covered by Bill C-62? I wonder how you can claim that public opinion, which is apparently not aware of this bill, will be sufficiently aroused to compel employers to implement Bill C-62 without any compulsory measures.

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, deux voies m'étaient ouvertes. J'aurais pu choisir, comme le suggère l'honorable députée, de ne rien faire dans ce domaine, ou j'aurais pu déposer un projet de loi dont le pays va être mis au courant. Je suis d'accord avec vous que cela va prendre un certain temps, mais de plus en plus de personnes sont sensibilisées à cette question.

J'ai siégé ici pendant des années lorsque l'honorable députée était présidente du Conseil consultatif sur la condition féminine et je n'ai remarqué nulle part aucun projet de loi semblable à celui-ci. On n'en a même pas vu l'ombre. Je crois que nous avons déjà trop tardé dans ce pays.

Les études des groupes cibles ont démontré que le pays n'était effectivement pas conscient du problème; nous devons sensibiliser les gens. Voilà pourquoi nous déposons ce projet de loi. Voilà pourquoi nous voulons en discuter. Il existe un problème et vous pouvez vous en laver les mains ou vous

[Text]

going to require companies, and society, to begin to make the changes that are necessary.

**Mme Pépin:** Cela, je veux bien, mais vous n'avez pas tout à fait répondu à mes questions. Vous avez dit que vous avez consulté 140 groupes après le dépôt du rapport Abella. Pouvons-nous voir la liste de ces groupes-là et savoir quelle est leur opinion sur l'égalité en matière d'emploi?

• 1830

**Miss MacDonald:** I will gladly supply a list of those groups. They range right across the total society—labour unions, businesses of all kinds, target groups, any number of them. I will give you a list of the whole lot of them, Mr. Chairman. I will be glad to circulate it.

There was a variety, a wide variety of views. Some people felt we should not interfere at all. Others felt we should establish quotas on everything and on everybody who walks, anywhere. It went from one extreme to the other. What I have done, out of that, is to introduce what I think will be a very workable plan, one that will not meet the extreme points of view at either end of the spectrum, but I think has a lot of support.

**Mme Pépin:** Merci. Moi ça va.

**Miss MacDonald:** I will be glad to circulate the list. I will make that available to the committee.

**The Chairman:** Yes, thank you. The staff will make sure to distribute it. Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. Just on a point of order, I wonder if the researchers could prepare for us a very brief document on the kinds of sanctions the Canadian Human Rights Act can provide. I think we get into this confusion about sanctions, and it would be helpful to the committee if that kind of brief document could be prepared.

**The Chairman:** Both the Minister's staff and the research staff, so we can compare notes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I guess I am sitting here today, recognizing with some clarity some six years of experience in the Parliament of Canada, but I am recalling most clearly about 18 months spent on the special Task Force on Employment Opportunities for the '80s. One of the conclusions we reached in 1982 was that Canadian business... if you were trying to describe it and its weaknesses, one of its real weaknesses was that it had no personnel plans and no personnel planning system.

At that point, Canadian business kept very little data on the current work force. There were very, very few companies that had any kind of plan for their future needs or any kind of solid planning for the development of the current staff, training plans and things of that kind. They really had no sense of the availability of labour, the kind of labour they might need in the future.

My first question to the official is: Has anything your research unit has surfaced in the last three or four years shown

[Translation]

pouvez déposer un projet de loi qui exigera des compagnies, et de la société, qu'ils commencent à faire les changements qui s'imposent.

**Mrs. Pépin:** I accept that, but you did not quite answer my questions. You stated that you consulted 140 groups after the Abella report was tabled. Can we see the list of these groups and find out their opinion on employment equity?

**Mme MacDonald:** Je vous donnerai volontiers la liste de ces groupes. Toutes les couches de la société y sont représentées: les syndicats, des entreprises très diverses, des groupes cibles, tous quoi. Monsieur le président, je vous fournirai une liste exhaustive. Je le ferai volontiers.

On remarque qu'il y a toute une gamme d'opinions exprimées. Certains estiment qu'il ne faut absolument pas intervenir. D'autres, au contraire, qu'il faut établir des contingents pour tout, visant tout le monde, partout. Les points de vue varient d'un extrême à l'autre. À partir de cela, j'ai essayé de préparer un plan réalisable, qui ne tenait pas compte des points de vue radicaux, mais qui, à mon avis, est largement appuyé.

**Mrs. Pépin:** Thank you. I am fine.

**Mme MacDonald:** Je me ferai un plaisir de distribuer cette liste. Je la remettrai au Comité.

**Le président:** Merci. Notre personnel se chargera de la distribution. Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Je voudrais aborder une question de détail, car je me demandais si une documentaliste pourrait préparer un bref résumé des sanctions prévues par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les choses ne sont pas claires quant aux sanctions et il serait utile que le Comité puisse compter sur un tel résumé.

**Le président:** On pourrait faire la demande au personnel du ministre et à une documentaliste, et comparer ensuite.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Aujourd'hui, je me trouve ici, avec six années d'expérience au Parlement du Canada. Je me souviens que nous avons consacré dix-huit mois de travail au sein d'une groupe de travail spécial sur les débouchés d'emploi dans les années 80. Une de nos conclusions, en 1982, était que l'entreprise canadienne... si l'on essaie de la décrire avec ses faiblesses, on constate qu'il y a des lacunes véritables du côté des plans de mise en oeuvre d'une politique de personnel.

À l'époque, les entreprises canadiennes ne se souciaient pas de garder des données sur la main-d'oeuvre. Très peu de sociétés disposaient d'un plan concernant leurs besoins futurs ou procédaient à une planification sérieuse pour la formation et le perfectionnement de leur personnel. Les compagnies en général ne savaient pas sur quelle main-d'oeuvre elles pouvaient compter, quels seraient leurs besoins en personnel dans les années à venir.

Je m'adresse maintenant aux fonctionnaires présents. Votre service de recherche a-t-il constaté au cours des trois ou quatre

*[Texte]*

that this situation has improved? If we were to ask, is there a company today that could fill out that form for 1985 with accuracy, those regulations, with accuracy? Is there a single company in the whole country that could fill out that form today?

**Miss MacDonald:** I will ask Marnie Clarke to answer that, if I may.

**Ms Marnie Clarke (Director General, Employment Equity Branch, Department of Employment and Immigration):** We did a considerable amount of checking with employers, in terms of what kinds of data they collect, and indeed, we had one group that sent us all the kinds of things they do collect. I think what was really shocking to everyone was still how little employers are collecting, and banks are an example. They are already underway now, the groups we have been meeting with in the banking association, in starting to collect the kind of data they are going to need for their reports, in looking at how they are going to do it, looking at what kind of systems they need in place, what kind of information they do not have. They found there were just incredible numbers of things that they just do not have, that they do not keep track of.

The whole concept of human resource planning is still in its infancy in Canada. Indeed, it is still true in some cases in the United States, although I think the fact that there have been some efforts made there... perhaps they have improved their system more than we have. However, there is just a shocking lack of data available.

**Mr. Hawkes:** In 1981, the only sectors where we could really get some reasonable planning in companies was in the oil industry and the construction industry and virtually no place else in the whole country. There is a by-product here that will increase the productivity of this nation, because it is forcing people to get used to the notion of personnel planning and personnel development.

• 1835

The other big barrier we discovered in the exercise was that the collective bargaining process and union contracts were enormous systemic problems in the promotion of employment equity. Something that we have taken for granted for a long time, like seniority clauses, were effective systemic barriers to advancement on the equity side. I would like to ask the officials whether they have any current data which indicates that this situation has changed. Are those system barriers still out there? Or are we getting a different kind of sense in unions—that they are coming tumbling down—or do we have a real struggle ahead of us?

**Ms Clarke:** We have done a small amount of research to see what the situation is with trade unions. It varies. Obviously, seniority is a very strongly held tenet of trade unionism and has been at the core of it, as everyone knows. However, we do have records of some unions where employers and unions have sat down and negotiated some adjustments to their seniority systems to accommodate. These are very small numbers. We did not find a lot of those kinds of agreements, but there were

*[Traduction]*

dernières années une amélioration de la situation? Aujourd'hui même, pourrait-on trouver une compagnie qui pourrait remplir ce formulaire avec précision pour 1985, qui pourrait citer des règlements avec précision? Y a-t-il une seule compagnie au Canada qui puisse remplir ce questionnaire aujourd'hui?

**Mme MacDonald:** Je vais demander à Marnie Clarke de répondre à cette question.

**Mme Marnie Clarke (directeur général, Direction de l'équité en matière d'emploi):** Nous avons fait beaucoup de vérification auprès des employeurs, pour voir quel genre de données ils réunissaient, et nous avons trouvé un groupe qui nous a envoyé la description des données qu'il gardait. Ce qui a étonné tout le monde, c'est le fait que les employeurs ne gardaient que peu de données, notamment les banques. Les groupes de l'Association bancaire que nous avons rencontrés ont déjà commencé à réunir le genre de données que les rapports exigent, et ils se sont déjà demandé comment ils procéderaient, quel genre de mécanisme serait instauré, quel genre de renseignements il leur faudrait. Ils ont découvert qu'il y avait un nombre incroyable de données qu'ils n'avaient pas, qu'ils ne gardaient pas.

Toute cette notion de planification des ressources humaines est encore à l'état embryonnaire au Canada. En effet, même s'il y a eu des efforts faits aux États-Unis, la situation est à peu près la même dans certains cas là-bas. On pourrait cependant dire que leur système est un peu mieux au point que le nôtre. Néanmoins, il est renversant de constater qu'il y a un manque flagrant de données.

**M. Hawkes:** En 1981, seul le secteur pétrolier et le secteur du bâtiment pouvaient, à vrai dire, se vanter de faire une planification sérieuse. Dans ce cas-là, on sait que la nation pourrait profiter de retombées utiles à sa productivité, car les gens sont ainsi forcés de reconnaître l'utilité de la notion de planification et de perfectionnement du personnel.

Lors de nos recherches, nous avons découvert une autre entrave de taille, le processus de négociation collective et les contrats négociés représentant d'énormes problèmes systémiques à l'égard de l'objectif d'égalité dans l'emploi. Des éléments, tenus pour acquis depuis longtemps, comme par exemple les clauses d'ancienneté, constituent des barrières systémiques réelles et nuisent à la promotion de l'égalité dans l'emploi. Les fonctionnaires du ministère ont-ils des données qui nous permettraient de conclure que les choses ont changé. Est-ce que ces entraves systémiques existent toujours? Les syndicats sont-ils prêts à faire le nécessaire ou au contraire, faudra-t-il se bagarrer?

**Mme Clarke:** Nous avons fait un peu de recherche afin de voir ce qui se passe du côté des syndicats. Manifestement, l'ancienneté constitue un bastion jalousement défendu par les syndicats, car c'est ni plus ni moins l'assise des syndicats. Toutefois, nous avons constaté que certains syndicats ont accepté, avec le patronat, de négocier des rajustements au régime d'ancienneté. Seulement quelques conventions collectives permettent que les femmes occupent désormais des emplois



*[Text]*

a few where they were going to allow—the problem has been so many—women coming into non-traditional occupations. They are the last hired and they are also the first laid off when there is a serious situation. This is something that I think labour and indeed employers both have to address and consider.

**Mr. Hawkes:** I am tempted to ask the members of the NDP whether the Minister compounded their help in carrying that message forward to those groups. Let me come to my last question.

**The Chairman:** Your last question is last.

**Mr. Hawkes:** My last question, Mr. Chairman. Mr. Fairweather did lay out for the committee the notion that he would be proposing more person-years for his group. The question I asked him was: Does he see a day when those person-years can go backwards? Because the plans are in place; they have been implemented, and the situation improves. At the very least, it seems to me that the existence of these reports would make an inquiry one heck of a lot more efficient, because the data would be there and they should be able to conduct inquiries much more quickly.

I got a little nervous about the increased requirements, because I think this is a method of improving the world. I think it will improve it much more rapidly than people think it will, so there should be fewer complaints. Where those complaints are and where the analysis indicates a complaint is justified and worth following up should happen much more quickly, because the data base will be so much better. It is a real revolution in data bases. It draws people's attention to obvious and not-so-obvious discrimination. It should improve the world, and it should go more quickly. I wonder if there has been much thinking about that side of the equation.

**The Chairman:** I should have introduced Ms Marnie Clarke who is directeur général de la Direction de l'équité en matière d'emploi,

and Mr. John Edwards, who is the Associate Deputy Minister with the Minister today. They are equally welcome, even at this rather late hour. Ms Mitchell, followed by Mrs. Collins and Mr. Hudon. Ms Mitchell, I said.

**Ms Mitchell:** Thank you very much.

**The Chairman:** I am fair.

**Ms Mitchell:** I would like to say, first of all, just in response to my colleague, that affirmative action is one of the strong tenets of trade unionism. I was most impressed, just about three or four weeks ago, to attend an affirmative action conference that was hosted by the CLC, and that had over 550 trade unionists from right across the country. Most of them were women, and they spent three days—they had Judge Abella there—in a very intensive period in workshops, looking at the bill and looking at the kinds of goals they wanted to see.

One of the things they were concerned about, and that we are concerned about, is the role of labour unions and employee

*[Translation]*

non traditionnels car, comme elles sont les dernières embauchées, elles sont souvent les premières à être mises à pied quand les choses vont moins bien. C'est un aspect où, à mon avis, la coopération est nécessaire entre le patronat et les syndicats pour régler la question.

**M. Hawkes:** Je suis tenté de demander aux députés néo-démocrates si la ministre peut compter sur leur aide pour semer la bonne nouvelle. Je vais maintenant poser ma dernière question.

**Le président:** En fait, vous avez déjà posé votre dernière question.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, M. Fairweather a dit aux membres du Comité qu'il réclamerait une augmentation de ses effectifs. Je lui ai posé la question suivante: Envisage-t-il qu'un jour il pourra réduire ses effectifs? Une fois que les plans auront été lancés, une fois qu'ils auront été concrétisés, la situation s'améliorera et il pourrait donc logiquement le faire. Tout au moins, il me semble que la présentation de ces rapports rendra les enquêtes beaucoup plus efficaces, car avec les données fournies, l'enquête se déroulera plus vite.

Je me suis un peu inquiété du resserrement des exigences, mais je pense que c'est une bonne façon d'améliorer les choses. J'estime que la situation s'améliorera beaucoup plus rapidement qu'on ne le croit, si bien qu'on est en droit de s'attendre à moins de plaintes. Dans les cas où il y aurait plainte, quand l'analyse démontrera que la plainte est justifiée, l'instruction se déroulera beaucoup plus rapidement étant donné que les données seront disponibles. Il s'agit d'une véritable révolution. Les gens sont forcés de se rendre compte qu'il y a de la discrimination évidente et cachée. Les choses s'amélioreront et tout se déroulera plus vite. Je me demande si on a réfléchi à cet aspect de la question.

**Le président:** J'aurais dû vous présenter M<sup>me</sup> Marnie Clarke who is Director General, Employment Equity Branch,

et M. John Edwards, sous-ministre associé, qui accompagnent la ministre aujourd'hui. Je leur souhaite la bienvenue, même si je le fais tardivement. Madame Mitchell, et ensuite M<sup>me</sup> Collins et M. Hudon. Madame Mitchell.

**Mme Mitchell:** Merci beaucoup.

**Le président:** Je suis juste.

**Mme Mitchell:** Je voudrais signaler en commençant, à l'intention de mon collègue, que l'action positive est un des principaux chevaux de bataille du syndicalisme. Il y a trois ou quatre semaines, j'assistais à une conférence sur l'action positive, sous les auspices du CTC, et j'ai été très impressionnée d'y voir plus de 550 syndicalistes de tous les coins du pays. La plupart étaient des femmes et pendant trois jours, en compagnie du juge Abella, elles ont participé à des périodes intensives de travail en atelier, pour examiner le projet de loi et pour déterminer quels objectifs elles souhaitaient.

Elles se sont inquiétées, tout comme nous, du rôle des syndicats et des représentants des employés dans les situations

## [Texte]

representatives where there is not an actual union in this whole process. I think, if you are going to really make this work, trade unions have to be involved in the process right from the beginning; not just in consultation but in the whole development of it, and also in monitoring it afterwards.

• 1840

I think the Minister has referred to consultation with labour unions or employee representatives. I wonder if she would consider taking this further, because consultation is not really shared participation. Would she agree to amend the act to require employers to establish employment equity committees which would have representatives of labour unions—or employee representatives—on these committees, and also have representatives of target groups? That would be another dimension which would be very important.

The mandate of such committees would be to help in the whole development of the program, but also to help in monitoring. For instance, where there are not enough people applying, I could see representatives of target groups reaching out and encouraging that, really complimenting some of the things that would involve the trade unions. I was in the public service in Vancouver, where the unions were very much a part of it. As a result, it worked quite effectively.

**Miss MacDonald:** As I have mentioned on a number of occasions, what this bill is about is results, not the process itself. We will certainly want to make reference in the bill to employer-employee discussions and consultations, certainly with labour unions and employee representatives, but the actual writing in of certain requirements will not be done in the bill. Those could be in the guidelines, but they will not be in the bill itself as such, other than to say in the bill, as I already have indicated, that I will propose an amendment which would call for employer consultation with labour unions and employee representatives.

It would seem to me what you are alluding to is the natural outcome of what this whole piece of legislation will produce. What we are saying is there have to be more people from these target groups in the work force of any company. Therefore, to suggest in guidelines there be representatives of these target groups on committees is a logical step.

**Ms Mitchell:** Yes, but the point I was trying to make was that consultation really is not enough. Unions, particularly, and I would hope representatives of target groups as well, must be really in the policy and decision-making role along with employers or it just will not work. We are saying a lot more than consultation. If you cannot put it in the bill, will you put that in guidelines in a very firm way, spelling out that you really recommend or request that employers establish committees right at the very beginning which would have full participation in decision-making by the unions?

**Miss MacDonald:** I will certainly request there be full involvement. On the other hand, I want to make very clear what I am suggesting about the legislation itself. We would

## [Traduction]

où le syndicat n'est pas reconnu. Pour que les choses aillent bien, il faut la participation des syndicats dès le départ. Il ne suffit pas de les consulter car il faut qu'ils participent à la concrétisation comme au suivi.

La ministre a parlé de consultation des syndicats et des représentants des employés. Consultation ne signifie pas nécessairement participation. Donc je voudrais lui demander si elle serait disposée à modifier la loi de manière à exiger des employeurs qu'ils créent des comités d'équité en matière d'emploi, qui seraient composés de représentants des syndicats ou des employés ainsi que des représentants des groupes visés? C'est une dimension qui, à mon avis, revêt énormément d'importance.

Le rôle de ces comités serait de contribuer à la mise au point des programmes et à en surveiller l'application. Ainsi, si le nombre de candidats n'était pas suffisamment élevé, les représentants des groupes cibles pourraient encourager les candidatures. Cela compléterait, je pense, les activités des syndicats. J'ai travaillé dans l'administration publique à Vancouver où les syndicats jouent un rôle beaucoup plus actif. Le système fonctionnait très bien.

**Mme MacDonald:** Je l'ai déjà dit à plusieurs reprises, ce projet de loi vise les résultats et non pas le processus lui-même. Il est évident que nous avons l'intention d'inclure des dispositions sur les discussions et les consultations paritaires ainsi que les rencontres avec les syndicats et les représentants des employés. Mais le projet de loi ne contiendra pas tous les détails. Ce genre d'impératifs pourraient faire l'objet de lignes directrices et il n'est pas nécessaire de les inclure dans le projet de loi. À mon avis, il suffit de prévoir dans le projet de loi, et j'ai l'intention de déposer un amendement à cet égard, des consultations entre l'employeur et les syndicats ou les représentants des employés.

J'ai l'impression que vous voulez parler des résultats naturels de cette loi. Mais le but de ce projet de loi est d'augmenter le nombre de représentants de ces groupes cibles au sein d'une entreprise quelconque. Je pense qu'il est par conséquent assez logique d'adopter des lignes directrices exigeant la participation de représentants de ces groupes cibles au sein de divers comités.

**Mme Mitchell:** Ce à quoi je voulais en venir, c'est que la consultation ne suffit pas. Les syndicats et, je l'espère, les représentants des groupes cibles doivent participer à l'élaboration de la politique et au processus décisionnel, de concert avec l'employeur. Ou alors le système ne fonctionnera pas. Nous pensons qu'il faut beaucoup plus que la consultation. Si vous ne pouvez pas intégrer au projet de loi une disposition dans ce sens, seriez-vous disposée à inclure dans les lignes directrices une exigence très précise qui obligerait les employeurs à créer des comités dès le début, permettant ainsi aux syndicats de participer pleinement au processus décisionnel?

**Mme MacDonald:** Je vais bien entendu exiger la pleine participation. Je tiens par contre à bien vous faire comprendre le but du projet de loi. Nous pouvons très bien parler de

[Text]

call for employer consultation with the unions or with the employee representatives. What I do not want to see happen as a result of legislation is mandatory committees reaching a stalemate and employers hiding behind that stalemate to avoid taking any real action.

**Ms Mitchell:** We have a precedent of health and safety committees which would be a good formula to look at. I would think that would be one of the things . . .

If I have another minute Mr. Chairman, I wanted to ask . . .

**The Chairman:** The last question.

**Ms Mitchell:** —how long employers are going to be given to show they have made a real move towards fairness and employment equity in the workplace. We are very concerned that there really is not an enforcement mechanism for that.

I would like to know what procedures or mechanisms you envisage which would be used to get employers to increase the number of their employees from target groups, particularly in a case where, let us say, the reporting mechanism shows they have not really made very much progress. What happens then?

• 1845

**Miss MacDonald:** I want to make two comments, if I may, Mr. Chairman. One was to reflect on something that Mr. Hawkes said, and that is the paucity of information we have at the present time. Canadian companies literally do not have systems which provide the kind of information we are requesting. The reason I mention it is the lead time that is necessary in order to install the system. The first reporting will have to be done before June 1988, on the 1987 year. That will be the beginning of our data. We will then use it in a comparative way from year to year. However, it will also, as I say, be made available immediately to the Canadian Human Rights Commission, so that they have the ability to initiate action.

**Ms Mitchell:** Has there been a study of the way the francophone presence in the federal Public Service was established? Because there, I think, we have one of the best examples of mandatory affirmative action that really worked. I wonder if that has been really studied, and how that can be applied in really achieving employment equity.

**Miss MacDonald:** That was done through the Office of the Commissioner of Official Languages, and in a sense we have the same set-up here with the Canadian Human Rights Commission.

**The Chairman:** Thank you

**Ms Mitchell:** We will see if you have the same results.

**Miss MacDonald:** You bring up a very good point about whether or not an analysis has been made of it, and I will ask about that.

[Translation]

consultation entre l'employeur et les syndicats ou les représentants des employés. Mais je ne veux pas créer par voie législative des comités qui risquent de se trouver dans une impasse dont seraient susceptibles de se servir les employeurs pour éviter de prendre les mesures qui s'imposent.

**Mme Mitchell:** Nous avons un précédent. Il existe des comités d'hygiène et de sécurité qui méritent qu'on les étudie. Je pense que c'est un de aspects . . .

S'il me reste une minute, monsieur le président, je voudrais demander . . .

**Le président:** Ce sera votre dernière question.

**Mme Mitchell:** . . . combien de temps on accordera aux employeurs pour montrer qu'ils ont réalisé des progrès dans le sens de la justice et de l'équité en matière d'emploi? C'est un sujet qui nous préoccupe vivement vu l'absence d'un mécanisme d'exécution.

Quelles sont les procédures ou mécanismes que vous envisagez d'appliquer pour obtenir des employeurs qu'ils augmentent le nombre de leurs employés représentant des groupes cibles, surtout pour les cas où le rapport des employeurs montre qu'ils n'ont pas réalisé beaucoup de progrès. Que se passera-t-il?

**Mme MacDonald:** J'ai deux choses à dire, avec votre permission, monsieur le président. Je vais commencer par signaler que je partage l'avis de M. Hawkes sur le manque d'information disponible à l'heure actuelle. Les sociétés canadiennes n'ont tout simplement pas en place les mécanismes nécessaires pour fournir le genre de renseignements que nous voulons. Je mentionne ce problème dans le contexte du temps nécessaire pour mettre le système en place. Les premiers rapports devront être déposés avant juin 1988 pour l'année 1987. Ce sera le tout début de notre base de données. Nous pourrions alors effectuer des comparaisons d'une année sur l'autre. Ces données seront ensuite transmises sur le champ à la Commission canadienne des droits de la personne pour lui permettre de prendre les mesures qui s'imposent.

**Mme Mitchell:** Est-ce que des études ont été faites sur la participation des francophones dans la Fonction publique fédérale. Cette participation, je pense, est l'un des meilleurs exemples du succès des programmes d'action positive obligatoires. Est-ce que des études ont été faites là-dessus et sur l'opportunité d'appliquer le même genre de programmes pour réaliser l'équité en matière d'emploi?

**Mme MacDonald:** Ces études ont été faites par le Bureau du commissaire aux langues officielles, et nous avons essentiellement la même structure à la Commission canadienne des droits de la personne.

**Le président:** Je vous remercie.

**Mme Mitchell:** Nous verrons toujours si nous pouvons obtenir des résultats semblables.

**Mme MacDonald:** C'est une question fort intéressante que vous venez de soulever et je vais essayer de découvrir si des études ont été faites sur ce programme.



[Texte]

**The Chairman:** Thank you, madam. Madam Mary Collins. I will try to accommodate everybody. I am here all night, if you like. However, I hear the Minister has a . . . I was reminded by . . .

**Miss MacDonald:** I have another meeting at 7 p.m.

**The Chairman:** Yes, that is what I am saying. I was reminded. I would never want the people to believe it is the Chair, but I understand commitments. So, Mrs. Collins, Mr. Hudon, Mrs. Bourgault, maybe Mr. McCurdy again. Madam Collins. Thank you, Mr. Hudon.

**Mrs. Collins:** Thank you. I just want to reinforce what Mr. Hawkes said. A couple of years ago when I was doing a survey of the native people involved in the mining community, the most common response back from the companies was they did not know, because, first of all, they were not allowed to ask on application forms, and there were no systems in place to determine that. I would just like to reinforce how important it is that we move on with this, because I think it is going to take a year, if not longer, to sort of get companies getting those systems in place, getting employees to self-identify, and get it all set up. I am concerned that, if we do not move on with this, we could lose even more time.

Secondly, I know, again from my own experience in developing and implementing—they were not called employment equity programs in those days, but they really were—again, working with women and native people, the first year it was difficult, because you did not really know who was out there and who was qualified. Once you started to do it, there was a cumulative effect, and it really worked within the private sector. You looked at each year's result, and you wanted to do better next year. The human resource managers in management . . . I think it becomes very important internally, especially when you are going to have the public eye on you as well.

I just feel very confident that, despite sanctions, people will do it; the companies you are looking at really will do it. We focus so much on just sort of initial intake, it seems to me that a vital part of this bill will really be looking at promotion and helping the target groups achieve the higher salary levels and move up within the company. I just wondered if you could tell us a little bit about how you see that happening.

**Miss MacDonald:** It may be of interest to you to know that already a number of companies are coming to us and asking how they can change their systems, how they can set up new systems so they can begin to respond to what we are going to require. They are doing that now, before the legislation is even in place.

With regard to promotions, one of the things you will have seen in the discussion paper which sets out the regulations is the number of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation in those numbers of persons in designated groups. You will find on pages 16, 17 and 18 of the

[Traduction]

**Le président:** Je vous remercie, madame. Madame Mary Collins. Je vais essayer de donner la parole à tout le monde. Si le Comité le désire, nous pourrions même rester toute la nuit. Je crois savoir cependant que la ministre a . . . on me signale . . .

**Mme MacDonald:** J'ai une autre réunion à 19 heures.

**Le président:** Oui, c'est bien ce que je disais. On me l'a rappelé. Ce n'est vraiment pas la faute du président, mais je comprends très bien que l'on puisse avoir d'autres engagements. Donc M<sup>me</sup> Collins, M. Hudon, M<sup>me</sup> Bourgault et peut-être M. McCurdy encore une fois. Madame Collins. Merci, monsieur Hudon.

**Mme Collins:** Merci. Je veux simplement insister sur ce que M. Hawkes a dit tout à l'heure. J'ai effectué il y a un an ou deux une étude sur les autochtones au sein de la collectivité minière. Dans la majorité des cas, les sociétés me faisaient savoir qu'elles ne possédaient pas ce genre de données puisqu'elles ne pouvaient pas poser ce genre de questions sur les formules de demande d'emploi et il n'existait aucun système permettant d'obtenir cette information. Il est très important que nous prenions des mesures concrètes car il faudra au moins un an, sinon plus, pour que les sociétés instaurent ce genre de mécanisme et obtiennent des employés qu'ils fournissent ce genre de renseignements sur leurs antécédents. Je crains que nous ne prenions encore plus de temps si nous n'adoptons pas ce projet de loi.

J'ai moi-même de l'expérience pour ce qui est d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes pour les femmes et les autochtones. Mais l'on ne parlait pas à l'époque de programme d'équité en matière d'emploi. La première année se révélait toujours difficile parce que l'on ne connaissait pas les intérêts et l'on ne savait pas qui avait les compétences nécessaires. Une fois le programme lancé, une sorte d'effet cumulatif se produisait et cela marchait très bien dans le secteur privé. En regardant les résultats pour chaque année et l'on espérait toujours obtenir des améliorations pour l'année suivante. Les gestionnaires des ressources humaines . . . C'est très important sur une base interne, surtout si le public suit l'affaire de près.

Mais même en dépit des sanctions, je pense que les gens et les entreprises le feront. On accorde énormément d'attention à la question de la mise sur pied. À mon avis, un des éléments essentiels du projet de loi concerne la promotion et l'aide qu'il faut accorder aux groupes cibles pour qu'ils finissent par atteindre les échelons de salaire les plus élevés et à avancer au sein de la société. Comment entrevoyez-vous cette évolution?

**Mme MacDonald:** Vous savez, il y a des sociétés qui viennent nous demander comment elles peuvent modifier leur structure et élaborer des mécanismes qui leur permettront de satisfaire à nos exigences. Ces sociétés prennent déjà des mesures en ce sens, même avant que le projet de loi ne soit adopté.

En ce qui concerne les promotions, vous aurez sans aucun doute vu, dans le document de travail qui énonce les règlements, le nombre d'employés embauchés, promus et mis à pied ainsi que le degré de représentation du nombre de personnes faisant partie des groupes désignés. Vous trouverez les diverses

*[Text]*

regulations in English the occupational categories set out; 12 different occupational categories ranging from manual workers through to upper-level managers, going through the 12 categories that Judge Abella recommended.

• 1850

In addition to reporting hirings and terminations for people who are permanent full-time, permanent part-time and seasonal, they also have to recommend the targeted groups in those various occupational categories, so that annually you can begin to see within a company how they are moving the targeted groups through the whole range of occupations. And again, that is something companies simply are not keeping at the present time. It is just not there. There is not a company we could go out to and ask for this information now.

**Mrs. Collins:** I think that is a really important part of the bill and something that has not received a lot of focus, because it would seem to me that over a period of two or three years if you saw the... if native people were always at the bottom salary level; they never started to move up or they were always at the bottom level in terms of skills, I assume the Canadian Human Rights Commission could go in and make an inquiry and then look at the programs and practices which the company has in place and see if they are discriminatory and are preventing those people, or they are not taking positive action to promote them—if that is the correct assumption.

**Miss MacDonald:** Indeed, that is the process that would be followed.

**Mrs. Collins:** That really seems to me to be the key thing about this whole process. Thank you.

**The Chairman:** Thank you, Mary Collins—if I may say Mary Collins; Madam Collins. Last but not least, the great artist of the IPU, Mr. McCurdy, please.

**Mr. McCurdy:** I would like to get back to the question of availability. It is clear on reflection that the Minister, Mr. Chairman, did not quite understand the question. Perhaps it was lost in the way in which the question was posed. I was referring to page 8 of Mr. Fairweather's submission.

What is said here is simply this—and I gather you were referring to and we have referred to the regulations; or the proposed regulations were that within the work force of the employers, there would be an analysis of availability. But obviously, that raises the question of availability in the geographic area to be prescribed by the application of the equity program.

One of the proposals is that Statistics Canada be required in the legislation to acquire availability data—that is, to characterize the available work force within the geographic area and not in the employment of the company, in order to measure,

*[Translation]*

catégories professionnelles aux pages 16, 17 et 18 de la version anglaise du Règlement. Il y a 12 différentes catégories professionnelles qui vont du travail manuel aux gestionnaires supérieurs en passant par les 12 catégories qu'a recommandées le juge Abella.

A part les rapports sur le recrutement et le licenciement des personnes qui ont un emploi permanent à plein temps, à temps partiel et saisonnier, les entreprises sont également tenues de recommander des groupes-cibles dans les diverses catégories professionnelles, ce qui permettra de voir les mouvements des groupes-cibles à travers toute la gamme des professions au sein d'une compagnie sur un an. Mais je l'ai dit tout à l'heure, les sociétés ne disposent tout simplement pas de ce genre de données à l'heure actuelle. Elles ne compilent aucune statistique sur la question. Nous ne pouvons tout simplement pas obtenir ce genre de renseignements des sociétés à l'heure actuelle.

**Mme Collins:** C'est un aspect fort important du projet de loi qui n'a pas reçu, à mon avis, suffisamment d'attention. En effet, il me semble que si au bout de deux ou trois ans... Si les autochtones se trouvaient toujours au bas de l'échelle des salaires, s'ils n'avançaient jamais et se retrouvaient toujours au niveau inférieur pour ce qui est les compétences, je présume que la Commission des droits de la personne pourrait intervenir, effectuer une enquête et étudier les pratiques et les programmes de la société pour voir s'ils comportent des éléments discriminatoires et empêchent les gens d'avancer ou si la société ne prend pas de mesures positives pour leur avancement... Enfin, si c'est là la bonne hypothèse.

**Mme MacDonald:** C'est, bien entendu, le processus que nous appliquerions.

**Mme Collins:** À mon avis, c'est l'élément le plus important du processus. Merci.

**Le président:** Je vous remercie, Mary Collins... Si je puis, bien entendu, vous appeler Mary Collins; Madame Collins. Et le dernier mais non le moindre, ce grand artiste de l'IPU, M. McCurdy.

**M. McCurdy:** Je vais revenir sur la question de la disponibilité. Je pense qu'il est assez évident, monsieur le président, que M<sup>me</sup> la ministre n'a pas très bien compris ma question. Peut-être l'ai-je mal posée. Je voulais parler de la page 8 du mémoire de M. Fairweather.

On y dit simplement ceci... Et je pense que vous avez parlé du règlement ou du projet de règlement selon lequel les employeurs seraient tenus d'effectuer une analyse de disponibilité. Cela bien entendu soulève également la question de la disponibilité dans les régions géographiques qui seront définies en application du programme de l'équité.

On a proposé, entre autres choses, que la loi exige que Statistique Canada obtienne des données sur la disponibilité... c'est-à-dire qu'elle établisse le profil de la main-d'œuvre dans une région géographique donnée et non pas des effectifs d'une société, de manière à mesurer, bien

**[Texte]**

obviously, the level of systemic or structural discrimination and to imply what goals and targets should be achieved.

So the question really is, is the Minister willing to incorporate in the legislation a requirement for a revision of the mandate of Statistics Canada to provide this kind of information?

**Miss MacDonald:** It does not need a revision of the mandate. We are already requiring Statistics Canada to take those steps. It does not need to change its mandate.

**Mr. McCurdy:** Mr. Chairman, would the Minister be more specific? Up until very recently, maybe yesterday, I am not aware that Statistics Canada was specifically counting racial groups in geographic areas and geographic areas that are not even defined yet in terms of the service area with the industries involved.

**Miss MacDonald:** You see, we do not need to ask Statistics Canada to change its mandate in order to ask for additional information.

**Mr. McCurdy:** Well, Mr. Chairman, perhaps the Canadian Human Rights Commission Chief Commissioner is himself confused about what can and what cannot be accomplished in the absence of legislation. Mr. Chairman, perhaps then we can at least find out, in more specific terms, what is the area to be prescribed for the application of an employment equity program in terms of the labour market that is going to be a measure of the achievement of employment equity—specifically, what data is to be gathered. Would this be possible?

• 1855

**Miss MacDonald:** Indeed, we can not only inform you but, as we go along, also see what other additional information is required.

Mr. Chairman, I have said from the outset that this is not something which is a one-shot effort. As we go down the road, there could be other information required. We know at the present time what is going to be required immediately for availability data. We are asking a number of organizations like Statistics Canada—the labour force figures—to give us that information, to go out and collect it and give it to us so we in turn can supply it to employers and say that this is what there is available in their given area. You know, this could be if it is Air Canada on a national basis, or if it is a location where Air Canada has an airport within that geographic area as well.

**Mr. McCurdy:** Mr. Chairman, I would just say I hope that at long last we will know how many black people are in this country.

**Miss MacDonald:** Yes, I agree with you.

**Mr. McCurdy:** That was certainly necessary in order to have an affirmative action program.

**[Traduction]**

entendu, le degré de discrimination systémique ou structurelle et de permettre ainsi d'énoncer les objectifs et les cibles appropriés.

La ministre est-elle disposée à intégrer à la loi une modification du mandat de Statistique Canada pour obtenir ce genre de données?

**Mme MacDonald (Kingston et les Îles):** Cette démarche ne nécessite pas une révision du mandat. Nous avons déjà demandé à Statistique Canada de prendre des mesures en ce sens. Il n'est pas nécessaire de modifier son mandat pour ce faire.

**M. McCurdy:** Monsieur le président, la ministre peut-elle être un peu plus précise? Jusqu'à hier, j'ignorais que Statistique Canada comptait les membres des groupes raciaux dans des régions géographiques données qui n'ont pas encore été définies pour ce qui concerne les services dans le contexte des industries concernées.

**Mme MacDonald:** Vous savez, il n'est pas nécessaire d'obtenir une modification du mandat de Statistique Canada pour obtenir ce genre de renseignements supplémentaires.

**M. McCurdy:** Eh bien, monsieur le président, peut-être que le commissaire en chef de la Commission canadienne des droits de la personne est aussi un peu mêlé pour ce qui est des mesures qu'on peut ou ne peut pas prendre en l'absence d'une loi. Monsieur le président, peut-être pourrions-nous au moins avoir des précisions sur le secteur visé par le programme d'équité en matière d'emploi et sur le marché de la main-d'œuvre qui servira à évaluer les réalisations concernant l'équité en matière d'emploi. Nous voulons surtout savoir quelles sont les données qui seront compilées. Est-ce possible?

**Mme MacDonald:** C'est avec le plus grand plaisir que nous vous tiendrons au courant et que nous verrons quelles sont les données supplémentaires nécessaires.

Monsieur le président, j'ai dit dès le départ qu'il ne s'agissait pas d'un effort ponctuel. Il se peut très bien que nous constations que nous avons besoin d'autres renseignements. Nous connaissons maintenant nos exigences en matière de données sur les disponibilités. Nous avons demandé à certains organismes comme Statistique Canada des données sur la main-d'œuvre. Nous leur avons demandé de compiler ces données et de nous les transmettre pour que nous puissions à notre tour les remettre aux employeurs afin de leur donner une idée des disponibilités dans leur région. Air Canada pourrait très bien par exemple être visée à l'échelle nationale ou régionale, dans le cas d'un aéroport.

**M. McCurdy:** Monsieur le président, nous finirons peut-être enfin par savoir combien il y a de Noirs dans ce pays.

**Mme MacDonald:** Je suis d'accord avec vous.

**M. McCurdy:** C'est nécessaire si l'on veut adopter un programme d'action positive.



*[Text]*

May I examine just a little further the enforcement of affirmative action by the Canadian Human Rights Commission. The Canadian Human Rights Commission acts on the basis of complaints and some measure of proof that there has been a victim of discriminatory practices. I gather the intent is that the Canadian Human Rights Commission will look at the situation of a particular employer—on the basis of the statistics that have been gathered on availability, etc.—and make a determination of whether there has in fact been a discrimination expressed in a failure to achieve affirmative action targets. Does anybody have any idea on what will be the measure of proof? What will be the standards? Who will determine the standards? Who will measure the length of time required to achieve those standards? What will be considered reasonable? What will not be considered reasonable?

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, subsection 32.(3) of the Canadian Human Rights Act says:

Where the Commission has reasonable grounds for believing that a person is engaging or has engaged in a discriminatory practice, the Commission may initiate a complaint.

I read that again because, as Mr. Fairweather said the other night, what they have lacked in the past is the data to be able to take any action themselves. They have also had to sit back and wait. What we are saying is that what this bill provides, what this bill requires, is the collection and the publication of information data on which the Canadian Human Rights Commission can now initiate action.

Mr. Fairweather, as I read his statements the other night, was very eloquent in his request to get that data and to supply it to the commission.

**Mr. McCurdy:** Mr. Chairman, this leads to one really important question. This legislation does not have to do, really, with the proof or lack thereof of discrimination. The legislation says that where there is a discriminatory practice, the Canadian Human Rights Commission has the power to act. It does not say that the Canadian Human Rights Commission has the power to impose an affirmative action program; nor does this legislation . . .

**Miss MacDonald:** I am sorry, someone asked earlier—Mr. Chairman, I have to be at another committee meeting at 7 p.m.—if the research personnel of the committee, acting with my officials, could circulate to committee members a list of the enforcement and sanction powers of the Canadian Human Rights Commission. We will be pleased to work with you on that.

• 1900

**Mr. McCurdy:** Mr. Chairman, that does not answer the question. The Canadian Human Rights Commission has, apart from this legislation, which is to be amended to provide . . .

**The Chairman:** Just a minute, please.

*[Translation]*

J'aimerais maintenant passer à la question du rôle de la Commission canadienne des droits de la personne en ce qui concerne l'exécution des programmes d'action positive. La Commission canadienne des droits de la personne n'agit qu'à la suite de plaintes, fondées sur des preuves, concernant des pratiques discriminatoires. Si j'ai bien compris, la Commission canadienne des droits de la personne sera chargée d'enquêter sur la situation d'un employeur donné—sur la base de statistiques sur les disponibilités etc.—et de déterminer s'il y a eu discrimination au cas où un employeur n'aurait pas atteint ses objectifs en matière d'action positive. Mais en quoi consisteront ces preuves? Quelles seront les normes? Qui les établira? Qui déterminera le temps nécessaire pour atteindre les objectifs? En quoi consistera un délai raisonnable? Ou alors, déraisonnable?

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, le paragraphe 32.(3) de la Loi sur la Commission canadienne des droits de la personne stipule:

La Commission peut prendre l'initiative de la plainte dans les cas où elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire.

J'ai relu cette disposition parce que M. Fairweather a déclaré l'autre soir que c'est l'absence de données qui les a empêchés d'agir dans le passé. Ils ont été obligés d'attendre. Donc, à notre avis, ce projet de loi prévoit la compilation et la publication de données qui permettront à la Commission canadienne des droits de la personne de prendre l'initiative de la plainte.

Quand j'ai lu cette déclaration l'autre soir, M. Fairweather a beaucoup insisté sur la nécessité d'obtenir ce genre de données et de les transmettre à la Commission.

**M. McCurdy:** Monsieur le président, cela m'incite à soulever une question très importante. Cette loi n'a pas à traiter vraiment de la preuve de la discrimination. La loi mentionne simplement que la Commission canadienne des droits de la personne est habilitée à prendre des mesures dans les cas où il y a eu pratique discriminatoire. Elle ne dit pas que la Commission canadienne des droits de la personne a le pouvoir d'imposer des programmes d'action positive et ne précise pas non plus . . .

**Mme MacDonald:** Je suis désolée, quelqu'un a demandé tout à l'heure—monsieur le président, j'ai une autre réunion de comité à 19 heures. Je pense qu'il serait utile que les chercheurs du Comité collaborent avec mes adjoints pour distribuer aux membres du Comité une liste des pouvoirs de mise en application et de sanction de la Commission canadienne des droits de la personne. C'est avec le plus grand plaisir que nous collaborerons avec vous à cet égard.

**M. McCurdy:** Monsieur le président, cela ne répond pas à ma question. La Commission canadienne des droits de la personne jouit, en dehors de cette loi, qui va être modifiée de manière à prévoir . . .

**Le président:** Un instant, s'il vous plaît.

*[Texte]*

**Mr. McCurdy:** —it with the power for enforcement. There is no definition of the standard against which they are going to engage the enforcement.

**The Chairman:** I am sorry. I always finish in order. But I must admit for next time, I would like to know if the Minister or others have to leave earlier, but I must be told at the beginning of the meeting. It is in your own interests. I do not want any members to say that since the Minister has to leave, I would request the Minister to come back. Do you understand? I am trying to be . . .

**Miss MacDonald:** I quite understand that, Mr. Chairman. If there is some mistake or something—I was under the understanding I would be here from 5 p.m. to 7 p.m. and on that basis, I set another committee meeting.

**The Chairman:** I thank the Minister very much for her appearance, but may I say that no one has given me any understanding to that effect. That is why I let things go very slowly. At no time was I informed of that. So I regret the abruptness of the end of the meeting, but it would have come to an end at this time anyway. So thank you all. See you tomorrow at 3.30 p.m.

The meeting is adjourned.

*[Traduction]*

**M. McCurdy:** . . . des pouvoirs de mise en application. Mais il n'existe aucune définition des normes sur lesquelles elle devra se fonder pour exercer ces pouvoirs en matière de mise en application.

**Le président:** Je suis désolé. J'aime bien que l'on termine de manière ordonnée. Et la prochaine fois, j'aimerais que l'on me dise, dès le début de la réunion, si la ministre ou d'autres témoins doivent partir plus tôt. C'est dans votre propre intérêt. En effet, un membre pourrait très bien demander à la ministre de revenir puisqu'elle doit partir maintenant. Avez-vous compris? J'essaie simplement . . .

**Mme MacDonald:** Je comprends très bien, monsieur le président. S'il y a eu malentendu . . . Je croyais qu'il était entendu depuis le départ que j'allais être ici de 17 heures à 19 heures, et c'est pourquoi j'ai accepté de me présenter à une autre séance de comité.

**Le président:** Je remercie beaucoup la ministre pour sa comparution, mais je tiens à répéter que personne ne m'avait prévenu. C'est pourquoi j'ai laissé les choses se dérouler aussi lentement. On ne m'a jamais prévenu. Je suis donc désolé de devoir mettre fin de manière aussi abrupte à notre réunion mais, de toute manière, nous aurions dû terminer maintenant. Je vous remercie tous. Nous allons nous retrouver demain à 15h30.

La séance est levée.















*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

WITNESS—TÉMOIN

*From Canada Employment and Immigration Commission:*

Marnie Clarke, Director General, Employment Equity  
Branch.

*De la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration:*

Marnie Clarke, directeur général, Direction de l'équité en  
matière d'emploi.

ES1  
HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 3

Fascicule n° 3

Thursday, December 5, 1985

Le jeudi 5 décembre 1985

Chairman: Marcel Prud'homme

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## BILL C-62

## PROJET DE LOI C-62

An Act respecting employment equity

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Suzanne Duplessis  
Sheila Finestone  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Carole Jacques

Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Claudy Mailly  
Jim Manly  
Margaret Mitchell  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

Pursuant to Standing Order 70(6)(b)

On Thursday, December 5, 1985:

Charles Hamelin replaced Jean-Guy Hudon;  
Jim Manly replaced Howard McCurdy;  
Sheila Finestone replaced Sergio Marchi.

Conformément à l'article 70(6)b) du Règlement

Le jeudi 5 décembre 1985:

Charles Hamelin remplace Jean-Guy Hudon;  
Jim Manly remplace Howard McCurdy;  
Sheila Finestone remplace Sergio Marchi.



## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, DECEMBER 5, 1985

(4)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 3:40 o'clock p.m., this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Mary Collins, Sheila Finestone, Jim Hawkes, Monique Landry, Jim Manly, Margaret Mitchell, John Ostrom, Lucie Pépin.

*Other Members present:* Barry Turner and George Baker.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the National Action Committee on the Status of Women:* Lynn Kaye, Co-chairperson, Employment Committee; Madeleine Parent, Chairperson, Committee to support Native Women; Susan Feldman, Member, Employment Committee. *From the "Fédération des femmes du Québec":* Ginette Busque, President; Denise Rochon, Labour matters; Suzanne Boivin, Member of the Committee "Access to Equality" and Member of the National Association of Women and the Law.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The witnesses read statements and answered questions.

At 4:55 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 5:20 o'clock p.m. the sitting resumed.

Questioning of the witnesses resumed.

At 7:50 o'clock p.m., the Committee adjourned until 11:00 o'clock a.m., Tuesday, December 10, 1985.

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 5 DÉCEMBRE 1985

(4)

[Texte]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 15 h 40, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Mary Collins, Sheila Finestone, Jim Hawkes, Monique Landry, Jim Manly, Margaret Mitchell, John Ostrom, Lucie Pépin.

*Autres députés présents:* Barry Turner et George Baker.

*Également présents: De la Bibliothèque du Parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: Du Comité canadien d'action sur le statut de la femme:* Lynn Kaye, co-présidente, comité de l'emploi; Madeleine Parent, présidente, comité d'appui aux femmes autochtones; Susan Feldman, membre, comité de l'emploi. *De la Fédération des femmes du Québec:* Ginette Busque, présidente; Denise Rochon, responsable du dossier travail; Suzanne Boivin, membre, comité «accès à l'égalité» et membre de l'Association nationale de la femme et le droit.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi en date du jeudi 21 novembre 1985, concernant le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 16 h 55, le Comité interrompt les travaux.

A 17 h 20, Le Comité reprend les travaux.

L'interrogatoire des témoins reprend.

A 19 h 50, le Comité s'ajourne jusqu'à 11 heures, le mardi 10 décembre 1985.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, December 5, 1985

• 1541

**Le président:** À l'ordre!

Je pense que je vous dois un petit mot d'explication pour notre retard à débiter. C'est très simple.

As you know, many of you have put forward some names. Some were retained; some were not. We tried to accommodate as many as possible, *s'il vous plaît, madame*. What has happened is that we received suggestions by the government side to, as much as possible, regroup those who may talk about similar issues, so we tried to accommodate. Now today I am told that groups, as I had expected—and I want this to be clear . . .

Je veux que ceci soit bien compris par mes amis de la Fédération des femmes du Québec et l'autre groupe qui les accompagne, l'Association nationale de la femme et le droit, à savoir que c'était une suggestion du Comité à la présidence; et pour expliquer les règlements, ce que j'ai commencé à faire tantôt, c'est un nouveau système, que ces Comités législatifs, et le président du Comité législatif n'est que le serviteur pour faire en sorte que le Comité puisse travailler dans l'ordre pour arriver à remplir son mandat.

J'ai reçu des propositions qui sont contradictoires, et il semble que l'on veuille que les groupes comparaissent séparément. Je n'ai absolument aucune objection à cela. Donc le groupe qui commence le premier sera du \*National Action Committee on the Statut of Women, et ensuite nous recevrons le groupe de la Fédération des femmes du Québec qui est accompagnée de l'Association nationale de la femme et le droit, puisque me dit-on, elles ont la même présentation. Je prends sur moi de faire une exception. Donc il n'y aura pas de problème, je pense qu'on va être très heureux et puis si je ne vois pas d'objection venir de nulle part, je vais commencer immédiatement.

Donc je souhaite la plus cordiale bienvenue au Comité canadien d'action sur le statut de la femme . . .

**Mr. Hawkes:** Point of order, Mr. Chairman.**The Chairman:** Yes, sir.

**Mr. Hawkes:** Could you just be a little more specific? We are going to hear one presentation, then the other . . .

**The Chairman:** Yes, sir.

**Mr. Hawkes:** —and then we are going to ask questions of both groups.

**The Chairman:** No. Well, I am in your hands.

Est-ce que la Fédération des femmes du Québec préférerait que l'on dispose du premier groupe et ensuite . . .

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 5 décembre 1985

**The Chairman:** Order, please!

I owe you all an explanation for our delay in starting the meeting. It is very simple.

Vous savez que les membres du Comité ont proposé plusieurs noms de témoins, dont certains ont été retenus, d'autres non. Nous avons essayé, dans la mesure du possible, de respecter les souhaits du plus grand nombre de membres du Comité possible—«s'il vous plaît, madame». Mais les députés ministériels nous ont suggéré de regrouper, dans la mesure du possible, les témoins qui pourraient avoir les mêmes objectifs, et c'est ce que nous avons essayé de faire. Or, on me dit aujourd'hui que—comme je m'y attendais—ces groupes . . . je veux être très clair . . .

I want this to be well understood by my friends of the Fédération des femmes du Québec and of the other group, the National Association of Women and the Law: this was what the committee suggested to the Chair. I had started to explain that within the new system of legislative committees, the Chairman is only the servant of the committee and is there to help the committee meet their order of reference.

The suggestions that I received were contradictory, and some members seem to wish to hear the two groups separately. I have absolutely no objection to that. Consequently the first group will be the National Action Committee on the Status of Women, and then we will receive the *Fédération des femmes du Québec* accompanied by the National Association of Women and the Law, since the last two groups share the same presentation. I have decided to make an exception. So there should not be any problem, and we should all be happy. Since there are no objections from anybody, we shall begin immediately.

I am very happy to welcome the National Action Committee on the Status of Women . . .

**M. Hawkes:** Monsieur le président, j'invoque le Règlement.**Le président:** Oui.

**M. Hawkes:** Pourriez-vous être plus précis? Allons-nous d'abord entendre l'exposé du premier témoin, puis celui de l'autre . . .

**Le président:** C'est cela.

**M. Hawkes:** . . . après quoi nous pourrions interroger les deux groupes ensemble?

**Le président:** Non. Eh bien, tout dépend de vous.

Would the *Fédération des femmes du Québec* prefer that we listen first to the other group and then . . .

*[Texte]*

**Mme Pépin:** J'invoque le Règlement, monsieur le président.

**Le président:** Un instant, s'il vous plaît. Je vais leur demander parce qu'elles sont nos invitées quand même...

**Mme Pépin:** Ce sont deux groupes tout à fait différents, monsieur le président.

**Le président:** C'est cela. Alors je préférerais l'un après l'autre. Je leur demanderai donc de nous excuser si leur présentation est retardée. Est-ce que vous acceptez que nous nous excusions? Si vous ne voulez pas passer ensemble vous passerez donc un peu plus tard cet après-midi. Est-ce que ça vous convient? Merci.

I understand that they do not want to put their brief one after the other, but they prefer to have one group terminate the questioning, followed by the other group who wants to have its own questioning. I think we can accommodate both groups.

I know the hon. member, Mr. Hawkes, was the one, but I must say to you, sir, that I run into the same difficulty with other groups that prefer not to be linked together but want to sit separately.

• 1545

Mr. Hawkes, you are a very able chairman in other committees. You try to accommodate everybody. When you cannot, you do your best. I am trying to do the best on behalf of the committee. I would call on you to understand that the two groups want to be appearing completely separately. Is that agreeable to all the committee?

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, it is my point of order, and I would like to make the point of order.

**The Chairman:** Please do.

**Mr. Hawkes:** I think before groups make decisions, and I gather that the two groups have made a decision to this point, I think they should be aware of all of the information. We need to know that if we are going to do it in serial, then we need to have some sense of time limits. It may indeed produce a very limited time for questions and answers for one group or the other. I think they should be aware that there are at least two members of this committee that I am aware of who have a 5 p.m. plane to catch, and if we go one group followed by the other, the brief of the second group will not be heard by members of the committee.

These are pieces of information which I am not sure the witnesses have, and I think you as chairman are the only one who can provide the piece of information about timing. If we were to hear both briefs, then all members of the committee would hear both briefs before some of them have to leave. Then there would be a chance for questioning in which both groups could participate for a longer period of time than would be the case if we go in serial.

Members may not have familiarity or the witnesses may not have experienced the process of being simultaneously before a committee, but they might find it an enriching kind of

*[Traduction]*

**Mrs. Pépin:** Mr. Chairman, a point of order.

**The Chairman:** One moment, please. Since they are our guests, I would like to ask them...

**Mrs. Pépin:** Mr. Chairman, these are two very different groups.

**The Chairman:** Yes. That is why I would prefer to hear them one after the other. And I would also ask them to forgive us if their presentation is delayed. Will you accept our excuses? Since you do not want to share your presentation, you will have to wait a little longer. Is that all right with you? Thank you.

D'après ce que je vois, le deuxième groupe préférerait ne pas présenter son mémoire immédiatement après le premier, mais souhaiterait que le Comité finisse d'interroger le premier groupe, avant de le remplacer à la table des témoins. Je pense que nous pouvons satisfaire nos deux groupes de témoins.

Je sais que c'est vous, monsieur Hawkes, qui aviez proposé cela, mais je vous assure que je me heurte à ce même problème avec d'autres témoins qui préfèrent ne pas présenter leurs déclarations simultanément, ils souhaitent plutôt comparaître séparément.

Monsieur Hawkes, vous présidez de façon très compétente d'autres comités, et vous essayez, comme moi, de respecter les désirs de chacun. Dans l'impossibilité, vous faites de votre mieux. Eh bien, j'essaie justement de faire de mon mieux au nom du comité. Les deux groupes de témoins désirent comparaître séparément. Est-ce que cela convient au comité?

**M. Hawkes:** Monsieur le président, je voudrais invoquer le règlement, comme je vous l'avais demandé.

**Le président:** Je vous en prie.

**M. Hawkes:** Avant de laisser les témoins prendre une décision, ce qu'elles semblent avoir déjà fait, elles devraient savoir tout ce que cela suppose. Si les deux groupes veulent se faire entendre l'un après l'autre, ils devraient savoir ce que cela veut dire du point de vue du temps qui leur est accordé. En effet, il nous restera peut-être moins de temps pour interroger celui des deux groupes qui passera en second. En outre, il y a au moins deux membres du comité qui doivent prendre l'avion à 17 heures, ce qui signifie qu'ils ne pourront sans doute pas entendre le deuxième témoignage.

Je n'étais pas sûr que les témoins étaient au courant, et c'est pourquoi je demande au président de décider de la façon dont nous allons nous organiser du point de vue du temps. Si nous pouvions entendre les deux exposés l'un après l'autre, cela permettrait à tous les membres du comité d'en profiter, avant de partir, pour ceux qui le doivent. Après quoi, nous pourrions interroger les deux groupes simultanément pendant beaucoup plus longtemps que si nous décidions de les interroger l'un après l'autre.

Les témoins n'ont peut-être jamais comparu conjointement devant un comité, mais elles constateront peut-être que c'est très enrichissant comme expérience; il vous suffira peut-être de



## [Text]

experience because some things you do not have to say other than that they agree with the other group or maybe there are questions of difference between the two, and there is a chance to clarify those differences and to make sure committee members understand what they are and where they are coming from.

We are still hearing two groups independently; it is really an issue of whether or not they want . . . Whoever gets into second place is simply not going to be heard by some members of this committee, and they may not want that.

**The Chairman:** I will put that to the two groups in a minute.

Madame Pépin a demandé la parole.

**Mme Pépin:** Je me trompe peut-être, mais lorsque j'ai participé à d'autres comités parlementaires, entre autres au Comité étudiant le projet de loi C-55, plusieurs groupes sont venus parler des mêmes objectifs, du même projet de loi. On a toujours entendu les groupes indépendamment l'un de l'autre et on leur a posé des questions. On n'a jamais réuni plusieurs groupes en même temps et on ne leur a jamais posé des questions de cette façon. Je suis donc étonnée qu'on procède de cette façon. Au Comité qui étudiait le projet de loi sur l'immigration, les séances duraient parfois six heures. Je trouvais cela trop long, mais je ne vois pas pourquoi on demanderait à des groupes de femmes qui représentent deux organismes différents de faire un exposé commun.

**The Chairman:** Mr. Manly, may I kindly ask you to be as brief as possible, because I suppose it is the same point.

**Mr. Manly:** Very briefly, Mr. Chairman, I opposed this whole principle of stacking one group of witnesses on top of another when we had our organizational meeting, and I think the very least we could do would be to give them separate appearances and make sure that both of them have adequate time to present their brief and to hear questions. Otherwise, we are insulting the groups, and the whole process becomes a farce.

**Le président:** Merci. Madame Bourgault, s'il vous plaît.

**Mme Bourgault:** Monsieur le président, je trouve que ce serait peut-être une expérience enrichissante pour les deux groupes que de dialoguer sur cette question.

Deuxièmement, je voudrais savoir comment il se fait que nous n'ayons pas une version française de la déclaration du *National Action Committee on the Status of Women*. Est-ce le Comité qui devait nous donner une traduction française?

**Le président:** Madame, vous avez très bien saisi les problèmes de la présidence. On me demande de convoquer des témoins dans un bref délai. Je dois vous dire que le mémoire de la Fédération des femmes du Québec est en français seulement.

## [Translation]

souscrire à ce que dit l'autre groupe, ou peut-être de souligner quelques différences de point de vue. Cela vous permettra en tout cas d'expliquer vos divergences d'opinions et de faire en sorte que les membres du comité les comprennent bien.

Les deux groupes restent quand même indépendants; il s'agit de déterminer si véritablement, ils veulent . . . Il s'agit de bien comprendre que quiconque arrive en second n'aura peut-être pas un auditoire aussi complet, ce qui n'est peut-être pas souhaitable.

**Le président:** J'interrogerai les deux groupes dans un instant.

Mrs. Pépin has the floor.

**Mrs. Pépin:** I may be mistaken, but when I sat on the other parliamentary committees like the one considering Bill C-55, many groups were called in as witnesses that shared the same objectives. Now we always heard those groups separately and we questioned them independently one from the other. None of the witnesses were grouped together and none were questioned collectively. I am surprised that we should proceed this way. The meetings of the committee studying the immigration bill lasted sometimes up to six hours. These were long meetings, but why should we ask women groups that represent two different organizations to share their presentation?

**Le président:** Monsieur Manly, pourriez-vous être aussi bref que possible, puisqu'il s'agit sans doute du même rappel au Règlement?

**M. Manly:** Très brièvement, monsieur le président, je me suis opposé au regroupement éventuel des témoins lors de notre dernière réunion d'organisation, et ce serait la moindre des choses que de permettre aux deux témoins de comparaître séparément, et de leur assurer suffisamment de temps pour présenter leur mémoire et être interrogés. Ne pas le faire, ce serait les insulter, et ce serait couvrir nos comités de ridicule.

**The Chairman:** Thank you. Mrs. Bourgault, you have the floor.

**Mrs. Bourgault:** Mr. Chairman, it might be an enriching experience for the two groups to share dialogue on this matter.

I would also like to know why we do not have a French version of the National Action Committee on the Status of Women's brief. Was the committee supposed to give us a French translation?

**The Chairman:** Mrs. Bourgault, you have very well understood the Chair's problems. I was asked to call the witnesses on a very short notice. I must also add that the brief submitted by the *Fédération des femmes du Québec* is only in French.

[Texte]

• 1550

Ni la présidence, ni le personnel, ni les groupes ne peuvent être blâmés. Vous savez qu'on nous a demandé d'accélérer, en autant que faire se peut; je n'accepte pas de me faire bousculer mais on nous a accordé peu de temps. Donc, la traduction d'un mémoire français, n'a pas été possible puisqu'on vient de le recevoir; il en est de même pour le mémoire anglais.

Donc, ce sont des raisons purement techniques et non de mauvaise volonté.

**Mme Bourgault:** Monsieur le président, la présidence peut-elle m'assurer qu'à l'avenir, lorsqu'elle communiquera avec un groupe, de leur demander de présenter leur document dans les deux langues?

**Le président:** Madame, je vais sauver du temps, c'est déjà fait.

**Mme Bourgault:** C'est déjà fait.

**Le président:** Tous les groupes ont été informés. Maintenant, s'ils ne le font pas . . .

**Mme Bourgault:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** S'ils ne le font pas, vous savez., la présidence ne peut pas leur tordre les bras.

**Mme Bourgault:** Non, c'est sûr!

**Le président:** Il y en a même qui feront des présentations orales. On ne peut pas les en empêcher non plus.

Maintenant,

to address myself to Mr. Hawkes, it will be regrettable; we could have a very long debate. Some members said that they would . . .

Des députés doivent quitter. Ils aimeraient entendre le deuxième mémoire mais ils en seront privés si la discussion se poursuit trop longtemps avec le premier. J'ai donc l'intention de diviser le premier tour de questions à 10 minutes pour chaque parti, et de se partager les derniers moments également entre les députés.

Les témoins ne veulent pas comparaître ensemble. Je n'ai aucun pouvoir et je pense que ce serait un peu abusif que de tenter de les dissuader. Je vous suggère d'entendre chacun des groupes, de limiter le premier tour de questions à 10 minutes pour chaque parti, et de se partager les derniers moments également entre les députés.

Donc, le premier groupe aura une heure, avec une période de questions de 10 minutes au lieu de 15, pour chaque parti, et dès la première demi-heure terminée, j'accorderai 5 minutes aux députés. Quand la première heure sera écoulée, nous inviterons l'autre groupe à donner son exposé. Ils auront le même temps. A la fin, ceux qui pourront rester, pourront poser leurs questions. Par élégance, ce qui existe souvent chez les députés, ceux qui doivent quitter pourraient poser leurs questions les premiers.

**Mr. Hawkes:** May I make a compromise suggestion, Mr. Chairman, that you ask the second group whether they would like to make their presentation immediately after the first

[Traduction]

Neither the Chair, nor the staff, nor the groups can be blamed. You know that we have been asked to speed up as much as we can; I am not going to be rushed but we have been given very little time. We were not able to have the French brief translated because we have just received it, and the same thing applies to the English brief.

So, the reasons are purely technical and have nothing to do with lack of will.

**Mrs. Bourgault:** Mr. Chairman, can you assure me that in the future, when you communicate with a group, you will ask them to present their document in both languages?

**The Chairman:** I will save time, it has already been done.

**Mrs. Bourgault:** It has already been done.

**The Chairman:** All of the groups have been informed. Now, if they do not do it . . .

**Mrs. Bourgault:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** If they do not do it, you know . . . The Chair cannot twist their arm.

**Mrs. Bourgault:** No, that is for sure.

**The Chairman:** Some will make oral presentations, and we cannot stop them from doing that either.

Now,

monsieur Hawkes, c'est regrettable, nous pourrions avoir une longue discussion. Des membres du Comité ont dit . . .

Some members have to leave. They would prefer to hear the second brief, but they will not have this opportunity if the discussion goes on too long about the first brief. I therefore intend to divide the time in half. We would give an hour to each of the groups, and we could call them back at the end, in the same order. Since I am not Solomon, I cannot do any better.

The witnesses do not wish to appear together. I do not have any power and I think that it would be wrong to try to persuade them otherwise. I would therefore propose that you hear each of the groups, to limit the first round of questions to ten minutes for each party, and to share the last portion equally among the members.

The first group will have one hour, and the question period will be ten minutes instead of 15, for each party, and when the first half-hour is over, I will grant five minutes to the members. When the first hour is over, we will invite the other group to make its presentation. They will have the same amount of time. At the end, those who are able to remain may ask their questions. As a courtesy, as members of Parliament often show, those who have to leave may ask their questions first.

**M. Hawkes:** J'ai un compromis à proposer, monsieur le président. Le deuxième groupe veut-il faire son exposé immédiatement après le premier groupe? De cette façon, tous

[Text]

group so that all members could hear it, then we would go back to questioning the first group and stay the second group. I hope you give that group the choice as to whether or not they want their brief heard by the members.

**The Chairman:** Usually in circumstances like that, I ask for an adjournment for a minute, but I will not and I will just stand up and say

Madame, accepteriez-vous qu'on laisse ces gens lire leur mémoire après le vôtre? On commencerait la période des questions avec ce groupe et on reviendrait à vous pour les questions, de telle sorte que les deux groupes seront entendus, mais non confondus ensemble. Cela vous conviendrait-il?

**Mme Lynn Kaye (co-présidente, Comité de l'emploi et de l'économie):** Je pense que oui. Mais il faudrait aussi demander à NAC s'ils sont prêts à procéder de la même manière.

**Le président:** Oui, oui, j'allais le faire.

So will the distinguished representative of NAC accept this compromise solution that we will hear your brief; we will then hear the other brief?

**Miss Kaye:** We will defer to the decision of the *Fédération des femmes du Québec*. If that is the procedure they would like, then that is fine with us.

**The Chairman:** You will also defer to the Chairman's ruling to say that is the way we will proceed. You are very kind. Therefore, I call upon the first group. I was introducing them, M<sup>me</sup> Lynn Kaye, co-présidente du Comité de l'emploi et de l'économie. Bienvenue. M<sup>me</sup> Madeleine Parent, présidente du Comité des femmes autochtones; bienvenue, madame. Et M<sup>me</sup> Susan Feldman, membre du comité de l'emploi.

Would you kindly proceed please.

**Miss Kaye:** Thank you.

Tout d'abord, j'aimerais mentionner que nous regrettons de ne pas avoir la version française avec nous. La date de la réception de l'avis ne nous a laissé peu de temps. Nous avons demandé les règlements; je les ai reçus hier après-midi. Il ne restait pas de temps pour faire traduire le mémoire. On ne peut pas le faire avant d'avoir vu les règlements proposés. Et nous aussi aurions aimé avoir plus de temps pour préparer la version française. Mais si vous voulez poser des questions en français, n'hésitez pas.

• 1555

We were very happy to hear that the Minister indicated she was prepared to make some amendments to the bill as it stands, and we are certainly encouraged by that. We still have a measure of caution, because we are still not clear exactly what amendments she will propose. We are not sure whether or not they will satisfy the concerns we have about the bill, but we are anxious to see what her intention is.

I would like to mention, too, before I begin that I am quite concerned about not just the short notice that we are being

[Translation]

les membres du Comité pourront l'entendre, ensuite nous pourrions poser des questions au premier groupe, en remettant à un peu plus tard l'audition du deuxième groupe. De cette façon, nous aurons donné à celui-ci, s'il le souhaite, la possibilité de présenter son mémoire à tous les membres du Comité présents.

**Le président:** Normalement, je demanderais une pause, mais je ne le ferai pas, et je dirai tout simplement

Madam, would you agree that we let these people read their brief after yours? We would then begin the question period with that group and we would return to you for questions, so that both groups would be heard, but they would not be lumped together. Would you agree to this?

**Mrs. Lynn Kaye (Co-chairperson, Employment and Economy Committee):** I think so. But you will also have to ask the NAC if they are prepared to proceed the same way.

**The Chairman:** Yes, I was just going to do so.

La représentante du CCA, est-elle prête à accepter ce compromis, à savoir que nous entendrons votre mémoire, puis l'autre mémoire immédiatement après.

**Mme Kaye:** Nous nous en remettons à la Fédération des femmes du Québec. Si cela lui convient, ça nous convient aussi.

**Le président:** Cela veut dire que vous acceptez la décision du président, vous êtes très aimable. Donc, je donne la parole au premier groupe, qui comprend

Mrs. Lynn Kaye, co-chairperson of the Employment and Economy Committee. Welcome. Mrs. Madeleine Parent, Chairperson, Native Women's Committee, welcome, Madam. And Mrs. Susan Feldman, member of the Employment Committee.

Voulez-vous commencer, s'il vous plaît?

**Mme Kaye:** Merci.

First of all, I would like to mention that we are sorry we do not have the French version with us. We did not have much time after receiving your notice. We asked for regulations and I only received them yesterday afternoon. We did not have enough time to get the brief translated. We could not do so before having seen the proposed regulations. And we would have liked to have more time to prepare the French version. But if you would like to ask questions in French, please do not hesitate.

Nous avons entendu avec plaisir que la ministre était prête à proposer certains amendements au projet de loi actuel, ce qui nous encourage grandement. Nous émettons quand même une petite réserve, étant donné que nous n'avons pas encore vu les amendements. Nous ne savons pas s'ils parviendront à dissiper nos inquiétudes au sujet du projet de loi, mais nous avons hâte de connaître les intentions de la ministre.

Au départ, je voudrais préciser que nous avons été désagréablement surprises du peu de préavis que nous a donné le



## [Texte]

given with the committee but that some groups are being refused or are being given short notice and told that they are not national groups and might not be considered. I think when you are dealing with groups who are as active in the area as minority groups or as some of the target groups mentioned here, you are not going to necessarily have national organizations, and it is very important that you hear the groups who want to come before you. I urge you not to reject these groups and to give them a hearing and give them time and give them proper notice so that they can get time off from work. Many of them have full-time jobs, and they have to get proper leave in order to appear before the committee. I think this committee will be missing an important input if you do not hear some of these groups.

*Brief on Employment Equity:*

Economic equality is the vehicle through which women will come to full partnership and participation with men in our society.

This is a quote from Her Excellency the Governor General in the Throne Speech of November 5, 1984.

The National Action Committee on the Status of Women represents more than 400 groups in the community who have united to press for the equal status of women, to promote solidarity among women, and to monitor the government's responses to the Royal Commission on the Status of Women 1970. We are a volunteer organization, and we have been pressing for equality for women for more than a decade.

In this last year of International Women's Decade, we find that a lot of progress has not yet been made. Women are still economically discriminated against. It is not difficult to establish that women are disadvantaged. Women work for less pay, have higher unemployment rates, are forced to accept more part-time jobs, and are less unionized than men. Women are primarily employed in job ghettos.

Justice for women can only be sought with mandatory measures of positive action aimed at breaking down barriers and prejudices and aimed at offsetting the employer's economic interests in continuing to discriminate. I refer you to appendix 1 at the back where we have included some tables which indicate, starting at the bottom of appendix 1—this is from the Manitoba Charter of Rights Coalition in their working paper *Working Toward Equality Rights for Canadian Women*. They reproduce tables indicating the percentage distribution of men and women by occupational group in Canada in 1980. One can see women in the managerial administrative category are 4.6%, whereas men are 9%.

The next page indicates the representation of various categories. Significantly, clerical workers show 33.9% women compared to 6.2% men. The figures expressing women employees as a percentage of major occupational groups is found in Table 2, and we see that in the clerical sector, women are 78.4% of total employees; 54.5% of service employees; 41% of managerial, professional employees; and 40% of sales employees. When we look at which industries women are

## [Traduction]

Comité, mais aussi du fait que certains groupes aient été refusés, parce qu'ils n'étaient pas considérés comme des groupes nationaux. Lorsqu'il s'agit d'organismes qui sont très actifs dans la défense de groupes minoritaires ou de groupes cibles tels que ceux qui sont cités ici, ces organismes ne sont pas nécessairement d'envergure nationale; mais il est néanmoins très important des les entendre. Je vous incite donc à ne pas les refuser et à leur accorder votre audience, de même qu'à leur donner suffisamment de préavis pour qu'ils puissent s'organiser. Les représentants de ces groupes occupent souvent des emplois à temps plein, et pour pouvoir comparaître, il leur faut demander un congé. En ne les recevant pas comme témoins, le Comité y perdra beaucoup.

*Mémoire sur l'équité en matière d'emploi:*

La véritable parité entre hommes et femmes passe par l'égalité économique.

Permettez-moi tout d'abord de citer Son excellence le Gouverneur général dans son Discours du Trône du 5 novembre 1984.

Le Comité canadien d'action sur le statut de la femme représente plus de 400 groupes qui se sont unis pour promouvoir la parité et la solidarité chez les femmes, et pour vérifier la façon dont le gouvernement a donné suite aux recommandations de la Commission royale sur le statut de la femme de 1970. Notre organisme bénévole prône l'égalité pour les femmes depuis plus d'une décennie.

En cette dernière année de la décennie internationale de la femme, il reste encore beaucoup à faire. Les femmes sont toujours victimes de discrimination économique. Il est facile de prouver qu'elles sont désavantagées: elles travaillent pour un salaire plus bas, ont un taux de chômage plus élevé, sont obligées d'accepter plus d'emplois à temps partiel et sont moins syndiquées que les hommes. Les femmes sont confinées principalement aux ghettos sur le plan professionnel.

Elles ne peuvent obtenir justice qu'à travers des mesures obligatoires d'action positive qui visent à renverser les obstacles et les préjugés, à faire échec à l'intérêt financier qu'ont les employeurs à continuer à pratiquer cette discrimination. Je vous demande de vous reporter à l'annexe 1 de notre mémoire qui regroupe certains tableaux; le premier tableau, qui commence au bas de l'annexe 1 est tiré du document de travail de la Coalition sur la Charte des droits du Manitoba, intitulé «Vers l'égalité pour les femmes canadiennes». Le tableau reproduit la distribution en pourcentage des hommes et des femmes par groupe professionnel au Canada en 1980. Les femmes représentent 4,6 p. 100 de la main-d'œuvre dans les catégories de gestion et d'administration, contre 9 p. 100 pour les hommes.

La page suivante montre la proportion des travailleurs sous diverses catégories. Il y a 33,9 p. 100 de femmes qui occupent des emplois de soutien, par rapport à 6,2 p. 100 d'hommes, ce qui est assez révélateur. Le tableau 2 vous montre le nombre d'employés féminins en tant que pourcentage d'employés, par grand groupe professionnel: dans les emplois de soutien, les femmes comptent pour 78,4 p. 100 du nombre total d'employés; elles représentent 54,5 p. 100 du nombre total

## [Text]

concentrated in, we see in Table 3 community, business, and personal service as the significant areas as well as finance, insurance, and real estate.

• 1600

Against this measure, Bill C-62 is seriously deficient. The bill is structured as a shell, a mere framework. It does not include the enforcement provisions which are necessary for effective legislation. It does not set out precisely enough the duties which must be complied with in order to satisfy any obligation under the act. The spine of the shell is total employer flexibility, and this fundamental premise will defeat the stated purpose of the law.

It should not have to be stated yet again that employers are not willing to introduce voluntary affirmative action. When Labour Minister Charles Caccia approached hundreds of companies, he failed to convince even one to introduce such a program. Women have heard promises for a very long time that economic discrimination will be eliminated, but discrimination is firmly entrenched. Women want legislated, enforceable rights to deal with the problem. Judge Rosalie Abella stated:

Equality demands enforcement. It is not enough to be able to claim equal rights unless those rights are somehow enforceable. Unenforceable rights are no more satisfactory than unavailable ones.

Bill C-62 represents a confused approach. On the one hand, it requires employers to establish employment equity programs. On the other hand, it does not define them nor enforce this obligation. In other words, the participation of the employer is effectively voluntary.

The Minister relies on the role of the Canadian Human Rights Commission for enforcement. However, NAC recommends enforcement of the employment equity program required in section 4. I want to refer for a moment here, aside from my text, to remarks that Gordon Fairweather made to this committee when he said:

The Commission will be enforcing the Canadian Human Rights Act and not Bill C-62. This means that we will be able to use the data made available to be more active in eliminating discriminatory practices prohibited by the Canadian Human Rights Act that have a negative impact on the employment opportunities of women, disabled persons, visible minorities and the aboriginal peoples.

This what I underline.

## [Translation]

d'employés dans le secteur des services; 41 p. 100 du nombre d'employés dans la catégorie de gestion et de professions libérales; et 40 p. 100 des employés dans le domaine de la vente. Au tableau 3, vous verrez les divers secteurs dans lesquels se concentrent les femmes: il s'agit des services communautaires, des services d'affaires et des services du personnel, de même que dans les finances, l'assurance et l'immobilier.

A cet égard, le projet de loi C-62 est gravement déficient. Le projet de loi n'est qu'une charpente, un simple cadre. Il ne comprend pas les dispositions d'application nécessaires à une loi efficace. Il n'énonce pas avec suffisamment de précision les choses qu'il faut accomplir pour satisfaire les obligations prévues en vertu de la loi. L'élément de base de cette charpente est la souplesse totale qu'elle donne à l'employeur, et c'est ce principe fondamental qui contribuera à supprimer l'objectif énoncé de la loi.

Il ne faudrait pas avoir à répéter, encore une fois, que les employeurs ne sont pas disposés à adopter volontairement des programmes d'action positive. Après avoir communiqué avec des centaines de compagnies, le Ministre du Travail, Charles Caccia, n'a pas réussi à en convaincre une seule d'adopter un tel programme. Depuis longtemps, les femmes se font promettre que la discrimination sur le plan économique sera éliminée, mais elle est malheureusement fermement ancrée dans nos traditions. Il faut que les droits des femmes soient garantis et introduits par des lois. Dans son rapport, le juge Rosalie Abella a déclaré:

Pour assurer l'égalité, il faut bien s'armer. Il ne suffit pas de vouloir revendiquer les mêmes droits à moins de disposer des moyens de les faire respecter. Pour que l'égalité d'accès ne soit pas qu'une simple façade, il faut se doter des mécanismes nécessaires.

Le projet de loi C-62 est un mécanisme confus. D'une part, il oblige les employeurs à établir des programmes d'équité en matière d'emploi. D'autre part, il ne définit pas ces programmes ni ne prévoit des sanctions en cas de non conformité. En d'autres termes, la participation de l'employeur devient volontaire.

La ministre compte sur la Commission canadienne des droits de la personne pour faire respecter le projet de loi. Toutefois, la CNA recommande que des mesures soient prises pour assurer le respect des programmes d'équité en matière d'emploi mentionnés à l'article 4. Permettez-moi maintenant de vous citer les commentaires faits par Gordon Fairweather à ce sujet, lorsqu'il a comparu devant le Comité:

La Commission appliquera la Loi canadienne sur les droits de la personne et non le projet de loi C-62. Autrement dit, la Commission sera en mesure d'utiliser les données produites pour chercher encore plus activement à éliminer les actes discriminatoires interdits aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui ont un impact négatif sur les perspectives d'emploi des femmes, des personnes atteintes de déficiences, des minorités visibles et des autochtones.

Et je souligne.

*[Texte]*

We will not be able to require either employment equity initiatives or results except as provided for under our legislation.

In other words, it is the Canadian Human Rights Act that he will be enforcing, not the Employment Equity Act.

For further explanation of that point, section 32.(3) of the Canadian Human Rights Act reads:

(3) Where the Commission has reasonable grounds for believing that a person is engaging or has engaged in a discriminatory practice, the Commission may initiate a complaint.

Discriminatory practices are described in sections 5 to 13.1.

Appendix II to this brief is a copy of sections 5 to 13.(1) for your reference, and you will see that there are certain discriminatory practices, like section 7, which refer directly to employment and section 8, which refers to a definition of what a discriminatory practice is in the employment sphere.

There is no power to investigate whether an employer has complied with section 4 of the Employment Equity Act. The purpose of the Canadian Human Rights Act is to give effect to the principle that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices.

The purpose of the Employment Equity Act, on the other hand, is to give effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences. This is a significantly different purpose and requires significantly different measures and enforcement.

• 1605

There is nothing in the Canadian Human Rights Act or in the Employment Equity Act which empowers the Canadian Human Rights Commission to investigate and enforce the establishment of special measures, that is, employment equity programs as required in section 4.

In addition, the statute of limitations for filing complaints under the Canadian Human Rights Act would have to be extended to enable the commission to file its own complaint based on the data reported in section 5. There should be a section which states that the information filed in section 5 may be used by the Canadian Human Rights Commission to investigate or initiate its own complaint.

A section should be added which requires the employer to keep raw data until the statutory limitation has run. Given that the recording system has to be in effect for a year before it is reported on and that report might not be available for a certain period of time, you could already have a year and a

*[Traduction]*

Elle ne sera toutefois habilitée à exiger ni des initiatives ni des résultats pour ce qui touche au principe de l'équité en matière d'emploi sauf en application de sa loi.

En d'autres termes, la Commission ne pourra appliquer que la Loi canadienne sur les droits de la personne, et non pas la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Pour de plus amples explications à ce sujet, le paragraphe 32.(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne se lit comme suit:

(3) La Commission peut prendre l'initiative de la plainte dans les cas où elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire.

Les actes discriminatoires sont décrits aux articles 5 à 13.(1).

L'Annexe II de notre mémoire reproduit ces articles pour votre gouverne, et vous verrez qu'il existe certains actes discriminatoires, comme ceux décrits à l'article 7, qui parle d'emploi, et à l'article 8, qui donne une définition d'un acte discriminatoire dans le domaine de l'emploi.

Aucune mesure de vérification n'est prévue pour déterminer si un employeur s'est conformé à l'article 4 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'objet de la Loi canadienne sur les droits de la personne est de donner effet au principe selon lequel tous ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur certains critères.

Par contre, l'objet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est de donner effet au principe selon lequel l'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. Il s'agit là d'un objet tout à fait différent nécessitant des mesures d'application considérablement différentes.

Ni la Loi canadienne sur les droits de la personne ni la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne donnent à la Commission canadienne des droits de la personne l'autorité de mener des enquêtes et d'appliquer l'établissement de mesures spéciales, à savoir les programmes d'équité en matière d'emploi prévus à l'article 4.

En outre, il faudra prolonger le délai prescrit pour le dépôt des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, afin de permettre à la Commission de déposer ses propres plaintes en fonction des données rassemblées conformément à l'article 5. Il faudrait ajouter un article stipulant que les renseignements déposés en vertu de l'article 5 peuvent être utilisés par la Commission canadienne sur les droits de la personne dans le cadre d'enquêtes ou pour déposer ses propres plaintes.

Un autre article devrait être ajouté stipulant que l'employeur est tenu de conserver les données brutes tant que le délai prescrit ne s'est pas écoulé. Étant donné que le système d'enregistrement des plaintes doit exister depuis un an avant qu'un rapport ne soit établi, et que ce rapport risque de ne pas



## [Text]

half of the limitation period running before the information is even available to the Canadian Human Rights Commission.

For specific comments on sections, there is inconsistency in section 1 of using *Loi sur L'equite professionnelle*. We recommend that it is better to remain consistent and use *l'equite en matiere d'emploi*.

We welcome section 2, which defines the purpose of the act. We think it is a good beginning, and it states the requirement for positive action to achieve equality in the workplace. We commend the statement of purpose.

The definition of "employer" means any person who employs 100 or more employees and also the exemption of other than a department as defined in the Financial Administration Act. NAC is concerned that this bill does not apply to companies doing business with the government nor to government departments. We urge this committee to recommend that the bill be amended to extend to government departments and to include contract compliance. The application should be to all employers and not merely those with more than 100 employees.

For example, the bill could specify that the government shall include in every contract a term which says that the obligations in sections 4 and 5 shall be a term of the contract. I might point out to the committee that in August of the election, the Prime Minister is on record as having stated that he would require detailed plans of actions with targets and timetables from companies doing business with the government. This is the commitment he made.

As for the term prescribed, which is only in English, this is a term that is used to refer many of the important decisions of this bill to the regulations because there is just a simple reference to the prescribed regulations. Instead of putting the principles of the plans right into the act, we are simply referred to regulations, and we are not even given the definite regulations yet. It is very difficult to say we could approve what is proposed when we do not have the specifics of it, and we feel that this is really not adequate. These measures and standards should be in the bill.

#### 4. An employer shall implement employment equity by

- (a) identifying and eliminating each of the employer's employment practices, not otherwise authorized by a law, that results in employment barriers against persons in designated groups.

Section 4 is an apparent statutory obligation but reference to section 4 is noticeably absent in section 6, which is the enforcement section. An amendment should be introduced in an additional subsection which requires that the positive policies and practices must take the form of plans, including timetables and targets which are to be filed with an independent agency. It is not clear from the Minister's remarks that she

## [Translation]

être disponible avant un certain temps, il pourrait fort bien se passer un an et demi avant que la Commission canadienne sur les droits de la personne ne puisse obtenir les renseignements nécessaires.

Passons maintenant à l'analyse des divers articles. Mentionnons d'abord l'absence d'uniformité à l'article 1, où l'on emploie l'expression *Loi sur l'équité professionnelle*. À notre avis, il est préférable d'assurer l'uniformité et parler d'*équité en matière d'emploi*.

Nous sommes heureuses de l'inclusion de l'article 2, qui définit l'objet de la loi. À notre avis, c'est un bon début, car on y mentionne la nécessité d'entreprendre des mesures positives afin de réaliser l'égalité en milieu de travail. Cet énoncé de l'objet de la loi mérite des éloges.

La définition de l'employeur est quiconque emploie au moins 100 salariés, à l'exclusion des ministères au sens de la Loi sur l'administration financière. Le CNA se préoccupe du fait que le projet de loi ne s'applique ni aux compagnies faisant affaire avec le gouvernement, ni aux ministères. Nous enjoignons le Comité de recommander qu'un amendement soit apporté au projet de loi afin que cette définition comprenne les ministères du gouvernement et l'inclusion de clauses antidiscriminatoires. Par ailleurs, il faudrait que cette définition s'applique non seulement aux employeurs de plus de 100 salariés, mais à tous.

Par exemple, le projet de loi pourrait stipuler que le gouvernement doit inclure dans chaque contrat une disposition stipulant que les obligations prévues aux articles 4 et 5 doivent faire partie des modalités du contrat. Je souligne d'ailleurs aux membres du Comité qu'en août de l'année des élections, le premier ministre a déclaré publiquement que les compagnies faisant affaire avec le gouvernement seraient tenues de soumettre des plans d'action détaillés comprenant des cibles et des calendriers. C'est un engagement qu'il a pris.

Quant à l'expression «prescribed» que l'on ne retrouve que dans la version anglaise, elle sert à établir un lien entre les règlements et les décisions importantes du projet de loi, car on ne fait qu'une simple mention du règlement. Plutôt que d'inclure les principes des plans dans la loi, on nous renvoie tout simplement au règlement qui n'a même pas encore été établi dans sa version définitive. Il est assez difficile d'approuver ou de rejeter ce qui est proposé lorsqu'on ne dispose même pas des détails. À notre avis, c'est insuffisant. Les mesures et les normes pertinentes devraient être incluses dans le projet de loi.

#### 4. L'employeur vise à l'équité professionnelle par les actions suivantes:

- a) mise en évidence et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi non d'autre part autorisés en droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes concernés.

L'article 4 semble énoncer une obligation statutaire; cependant, aucune mention n'est faite de cet article à l'article 6, qui prévoit le respect d'autres modalités. Il faudrait présenter un amendement sous forme d'un paragraphe additionnel stipulant que les politiques et pratiques en matière d'action positive doivent se traduire par des plans comprenant des calendriers et des cibles que l'employeur doit déposer

*[Texte]*

is willing to make this mandatory. This agency should receive the plans, assess, and monitor them. If the selected agency is the Canadian Human Rights Commission, a separate body within the commission and separate commissioners should be responsible for this function.

*[Traduction]*

auprès d'un organisme indépendant. La ministre n'a pas clairement fait savoir si elle était disposée à le rendre obligatoire. L'organisme en question serait habilité à recevoir les plans, à les évaluer et à en contrôler l'application. Si la Commission canadienne des droits de la personne est choisie pour assumer ce rôle, elle devra établir un service distinct auquel seraient affectés des commissaires particuliers pour s'acquitter de cette responsabilité.

• 1610

Paragraph 4.(a) should include a minimal definition of employment practices to be reviewed by adding a phrase such as "including at least pay, transfer, promotion and hiring, layoff and termination practices". It should also require employers to bring pay practices into line with section 11 of the Canadian Human Rights Act, which is equal pay for work of equal value.

I might point out here that, in the loose way it is written right now, an employer could decide to look at only one practice one year and another practice another year, and the ability of a comparison from year to year could be defeated. It is not clear that there will be a standardized form of practices that have to be assessed and compared.

NAC is concerned with the phrase "not otherwise authorized by law". This allows statutory exemptions and forces a charter challenge or amendment. A possible amendment to this phrase might be "unless in conformity with the Canadian Human Rights Act".

Paragraph 4.(b) reads:

instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodation as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation in the various positions of employment with the employer that is proportionate to their representation

(i) in the work force, or

(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from which the employer may reasonably be expected to draw or promote employees.

Who makes the choice? It seems the choice of reference group is left to the employer. This could result in a manipulation of statistics depending on the target group.

For example, in a community like Kenora, Ontario, where there are many natives, employers might refer to national statistics. Or where an employer is unwilling to review training practices, he might refer to the number of women trained in skilled trades. To ensure that subparagraph (ii) is respected in the application of the plans, a proviso should be added to paragraph 4.(b) to require employers to select whichever reference group is the most favourable to the disadvantaged

Le paragraphe 4a) devrait comprendre une définition de base des règles et usages en matière d'emploi qui seront examinés, en disant quelque chose comme «y compris, à tout le moins, la paie, les mutations, les promotions, l'embauche, les mises en disponibilité et la cessation d'emploi». Les employeurs devraient également être tenus de s'assurer que leurs règles et usages en matière de paie sont conformes à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui parle de salaire équivalent pour fonctions équivalentes.

Je vous signale d'ailleurs que, d'après le libellé vague actuel, un employeur pourrait bien décider de n'examiner qu'une pratique d'emploi par année, ce qui éliminerait, à toutes fins pratiques, la possibilité d'établir des comparaisons d'une année à l'autre. On ne sait pas s'il y aura un ensemble de pratiques uniformes qui serviraient à l'évaluation et à la comparaison.

Le CNA s'interroge sur l'expression «non d'autre part autorisés en droit». Cette expression permettra aux employeurs de demander des exemptions et nécessitera des contestations en vertu de la Charte ou des amendements à la Charte. On pourrait peut-être remplacer cette expression par «à moins qu'ils ne soient conformes à la Loi canadienne sur les droits de la personne».

Le paragraphe 4b) se lit comme suit:

Installation des règles et usages et prise des mesures d'aménagement voulus pour que le nombre de membres de ces groupes dans ces différents postes soit proportionnel à leur représentation:

(i) au sein de la population active,

(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où ils seraient fondés à procéder à ses recrutements ou à l'avancement des salariés.

Qui doit faire le choix? Il semble que ce soit l'employeur qui ait le choix de déterminer le groupe concerné. Cela pourrait mener à la déformation des statistiques selon le groupe cible.

Par exemple, dans une localité comme Kenora, en Ontario, où il y a bien des autochtones, les employeurs pourraient invoquer les statistiques nationales. Ou encore, l'employeur qui n'est pas prêt à examiner ces règles et usages en matière de formation pourrait parler du nombre de femmes qui ont été formées dans un métier spécialisé. Il faudrait ajouter une réserve au paragraphe 4d) obligeant les employeurs à choisir le groupe défavorisé le plus apte à être avantagé par l'application

## [Text]

target group. This choice of reference group must be part of the plan to be filed.

Paragraph 4.(b) should be amended to place an onus on the employer to communicate the program to employees, including by way of notice, posting, and making available its report filed pursuant to clause 5. Where there is a bargaining agent, this should be supplied to the bargaining agent.

A clause should be added to define the role of the independent agency. It should have the right to inspect and the right to impose penalties for non-compliance with clauses 4 and 5. It should set standards of compliance and have a statutory right to inspect, monitor, assess and impose penalties.

A subclause should be added to clause 4 requiring the employer to negotiate with a bargaining agent where a bargaining agent is certified and adding the words "which in no case will be less than the programs required by the enforcement agency".

Clause 5 is the clause that creates the obligation to file reports. In this instance, we have the form and manner prescribed, and we have the listing of four areas. Once, again, we are faced with having to look at regulations for the exploration of this. We feel there should be a clearer definition in the act.

The employer should file information about all its employees, including part-time, seasonal, temporary and contractual employees and trainees.

If anyone has followed the problems for women in the work force and the trends which are now occurring, they know that women are facing more and more part-time employment, more and more contractual employment and more and more temporary employment. There is no way we can have a real picture of women's status in the work force unless we have this information.

Regarding the proposed regulations, I would refer you in terms of the parts that we have received. We need another category in the... I think page 10 might be an example: proposed contents of regulation, distribution of designated group members by salary and occupation. We are talking about salary ranges, and we have a certain difficulty with talking about salary ranges because the nature of the ranges we have seen may not really be precise enough for us to know whether or not women are being discriminated against, especially as we get into higher income groups.

If we look at page 12, for example, and we see under the salary band \$8,000 to \$10,999, we are going to know the total number of male and female employees. But that does not tell us if the female employees are clustered at \$8,000 and the male employees are clustered at \$11,000, which is a \$3,000 difference annually, which is a considerable difference.

## [Translation]

des plans en vertu du sous-alinéa (ii). Le plan d'action que doit soumettre l'employeur doit mentionner le groupe concerné.

Il faudrait modifier l'alinéa 4b) afin que l'employeur soit tenu de communiquer à ses employés les détails du programme, entre autres à l'aide d'un avis ou d'une affiche, en mettant le rapport déposé en vertu de l'article 5 à la disposition des employés. Le cas échéant, ces détails devraient également être communiqués à l'agent de négociation.

Il faudrait ajouter une clause définissant le rôle de l'organisme indépendant. Celui-ci devrait être habilité à vérifier le respect des articles 4 et 5 et à imposer des sanctions en cas de non conformité. Il devrait donc pouvoir établir des normes relatives au respect de la loi et être habilité à faire des vérifications, à contrôler et à évaluer les mesures prises ainsi qu'à imposer des sanctions.

L'article 4 devrait comprendre un paragraphe obligeant l'employeur à traiter avec l'agent de négociation accrédité, le cas échéant, et comprenant les mots «qui ne doivent jamais être inférieurs aux programmes imposés par l'organisme chargé de l'application de la loi».

C'est en vertu de l'article 5 que l'employeur est tenu de déposer un rapport. L'article énonce le fond et la forme que doit avoir le rapport, et énumère quatre questions précises que le rapport doit aborder. Encore une fois, il faut consulter le règlement pour comprendre le sens de cet article. Cette question devrait être mieux définie dans la loi elle-même.

L'employeur devrait fournir des renseignements au sujet de tous ses employés, y compris les employés à temps partiel, saisonniers, temporaires, à contrat et en formation.

Quiconque a suivi dans les médias la situation des femmes sur le marché du travail connaît les tendances nouvelles et sait que les femmes sont obligées d'accepter de plus en plus d'emplois à temps partiel, à contrat et temporaires. Il est impossible d'avoir une idée claire de la situation de la femme sur le marché du travail à moins de disposer de ces données.

En ce qui concerne le règlement proposé, je vous parlerai des sections que nous avons reçues. Il nous faut une autre catégorie dans... Prenons par exemple la page 10 intitulée *Éléments proposés pour le Règlement—Répartition des membres des groupes désignés par salaire et catégorie professionnelle*. Il s'agit d'échelles, de salaire, et nous ne trouvons pas facile de discuter de ces échelles parce que celles que nous avons vues jusqu'ici n'étaient pas suffisamment précises pour nous permettre de savoir si les femmes sont victimes de discrimination, particulièrement dans les échelons plus élevés.

A la page 12, par exemple, à l'échelle de salaire de 8,000\$ à 10,999\$, on indique le total des employés par sexe. Mais cela ne nous dit pas si les femmes sont toutes reléguées à des postes dont le salaire est de 8,000\$ et si les hommes se retrouvent dans des postes à 11,000\$, ce qui constitue une différence de 3,000\$ par année, différence considérable.



## [Texte]

I am referring to the guidelines, the employment equity discussion paper with the attached guidelines. There is a chart on page 12 which gives the name of business, employer's industrial sector; 'see separate forms for permanent, part-time and seasonal or other employees'.

I think it is important when we are looking at this type of chart for us to know the percentage of payroll within these ranges or within quartiles which are paid to the target groups, because in that way we would be able to understand whether or not there was a cluster of females at the lower end of the range. Another thing is that, in the definition of salary ranges, there seems to be no method for taking account of perks, which can significantly affect the difference between salary levels. I think that also has to be taken into account. It is crucial that reporting categories and procedures be standardized and developed with reference to census data categories and Department of Labour categories.

## Clause 6:

6. An employer who fails to comply with section 5 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding fifty thousand dollars.

An obvious amendment that is required to this clause is to add the words 'section 4 and' before the words 'section 5', because we would be then having an enforceable obligation to create an employment equity program. The present fine we consider quite low and not a sufficient deterrent to companies in terms of their willingness to comply.

On clause 7, NAC is pleased that the Minister is willing to amend this clause so that 'such analysis' is not at the discretion of the Minister but is mandatory. This amendment should include a requirement that the report address the following factors: first, whether or not timetables and targets have been met; second, the distribution of target groups by occupation, salary, industrial sector and percentage of payroll within each salary range for each target group; and third, the trends for equity in each category of employment practices.

The published version of the consolidation of reports referred to in this clause should be made available for public inspection upon request and copies should be available for the public. A report on applications to inspect the report should be filed.

## Clause 8:

8. Each report filed with the Minister... shall be available for public inspection at such places as may be designated by the Minister and any person may, on payment of the prescribed fee, obtain from the Minister a copy of the report.

This clause should be amended by eliminating the reference to 'a prescribed fee'. The fee could render the reports inaccessible to monitoring groups, especially if they are the disadvantaged

## [Traduction]

Je vous parle des directives contenues dans le document de travail intitulé «Équité en matière d'emploi». Il y a un tableau à la page 12 où on lit: *nom de l'entreprise, secteur d'activité de l'employeur, (voir les autres formules pour les employés permanents à temps partiel et pour les employés saisonniers/autres).*

En examinant ce genre de tableau, il est important de savoir quel pourcentage du salaire de ces échelles est versé aux membres des groupes cibles, car cela permet de savoir si les femmes sont prises au bas de l'échelle. Par ailleurs, il ne semble y avoir aucune façon de tenir compte des avantages sociaux dans l'établissement des échelles de salaire, ce qui peut considérablement réduire ou accroître l'écart entre les niveaux salariaux. Il faut en tenir compte et il est primordial que les catégories et les méthodes de rapport soient normalisées et établies en fonction des catégories de données du recensement et du ministère du Travail.

## L'article 6:

6. L'employeur qui ne se conforme pas à l'article 5 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50,000\$.

Il y a une modification évidente à apporter à cet article: il faudrait remplacer les mots «à l'article 5» par les mots «aux articles 4 et 5», ce qui aurait pour effet d'assurer le respect de l'article 4, en vertu duquel l'employeur est tenu de mettre sur pied un programme d'équité en matière d'emploi. L'amende actuellement prévue est à notre avis très légère et n'incitera pas les compagnies à se conformer à la loi.

Le CNA est heureux que le ministre ait accepté de modifier l'article 7 afin que l'analyse en question ne se fasse pas uniquement à la discrétion du ministre, mais qu'elle devienne obligatoire. L'article modifié devrait également exiger que l'employeur aborde certaines questions dans son rapport. Tout d'abord, il doit indiquer si les calendriers ont été respectés et les cibles, atteintes; deuxièmement, il doit décrire la répartition des groupes cibles par profession, par salaire, par secteur d'activité et par pourcentage du salaire dans chaque échelle pour chaque groupe cible; troisièmement, il doit indiquer les tendances du point de l'équité pour chaque règle et usage en matière d'emploi.

Le public doit avoir accès à la version publiée des rapports regroupés dont il est question à cet article; quiconque désire recevoir un exemplaire, doit pouvoir le faire sur demande. Par ailleurs, il faudrait compiler un rapport sur le nombre de demandes présentées à cet effet.

## L'article 8:

8. Le public peut consulter les rapports... aux lieux désignés par le ministre et en obtenir copie auprès de celui-ci contre versement des droits réglementaires.

Il faudrait modifier cet article en éliminant toute mention des «droits réglementaires». L'imposition de ces droits pourrait empêcher certains groupes de surveillance d'avoir accès aux

[Text]

target groups. It would be a requirement of accessibility to specify the places at which the report could be obtained upon request.

Clause 9 is the clause for making regulations, and once again, NAC views the dependence on regulations in this bill as too great. A clearer statement of the obligations in the bill is needed in the bill itself.

• 1620

Clause 10 is the issuance of guidelines relating to clause 4. We must remember here that there is absolutely no enforcement right now for clause 4. This bill should be amended by deleting this clause. The regulations are sufficient process for establishing guides. This clause is basically an escape clause for the obligation in clause 4 and serves no useful purpose. These guidelines must not detract from the rest of the bill.

Thank you.

**Le président:** Merci, madame Kaye.

Tel qu'entendu tantôt, je vous demanderais, si vous le voulez bien, de nous quitter temporairement pour faire place à la Fédération des femmes du Québec, qui présentera un mémoire. Avez-vous le mémoire?

J'invite donc M<sup>me</sup> Ginette Busque et ses collègues; elles voudront bien s'identifier lorsqu'elles auront pris place.

**Mrs. Finestone:** Mr. Chairman . . .

**The Chairman:** Mrs. Finestone.

**Mrs. Finestone:** —while our guests from NAC and la *Fédération* are taking their place, I really want to point out that perhaps an error of judgment was made when the decision for procedure took place. I hope at the end of this meeting we will stay for five minutes and review the procedure. We were in a position to follow the NAC brief to prepare in our own thoughts the kinds of questions that would be pertinent and relevant. Now we will hear the *Fédération* brief. One will maybe diminish the other. There may be some contradictory situations, and it is going to make it even more difficult.

**The Chairman:** As you very well said, this should have been put before I took the decision, which nobody challenged. I am in your hands, as you know. Too bad, as they say, so sad, but please do take your seat, Madam, *s'il vous plaît*.

Alors, de la Fédération des femmes du Québec et de l'Association nationale de la femme et le droit, j'invite M<sup>me</sup> Ginette Busque, présidente; M<sup>me</sup> Denise Rochon, responsable du dossier travail et des dossiers économiques et M<sup>me</sup> Suzanne Boivin, membre du Comité accès à l'égalité.

Nous vous écoutons.

**Mme Ginette Busque (présidente, la Fédération des femmes du Québec):** Si vous me permettez, je voudrais apporter quelques précisions sur les textes qu'on apporte ici. À quelques jours d'avis, et étant donné les périodes assez mouvementées des jours récents au Québec, on n'a pas pu vous donner un

[Translation]

rapports en question, particulièrement s'il s'agit de groupes cibles défavorisés. Il faudrait également, pour assurer l'accessibilité de ces rapports, préciser les endroits où il sera possible de les obtenir sur demande.

L'article 9 porte sur les règlements. Encore une fois, le CNA estime que le projet de loi nécessite des consultations trop nombreuses du règlement. Il faudrait indiquer plus clairement dans le projet de loi lui-même les obligations qu'il comporte.

L'article 10 porte sur l'établissement de directives en vertu de l'article 4. N'oublions pas que pour l'instant, rien n'oblige à respecter l'article 4. Il faudrait donc amender le projet de loi en supprimant cet article. Les règlements suffisent pour établir les directives. Cet article est au fond une échappatoire aux obligations prescrites à l'article 4 et ne sert à rien. Ces directives ne doivent pas distraire de l'objectif du projet de loi.

Merci.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Kaye.

As agreed on before, I would ask you to leave the table temporarily so that the *Fédération des femmes du Québec* may present their brief. Do you have a brief?

I invite Mrs. Ginette Busque and her colleagues to come forward, and to give us their names.

**Mme Finestone:** Monsieur le président . . .

**Le président:** Madame Finestone.

**Mme Finestone:** . . . tandis que nos invités échangent leur place, je voudrais souligner qu'il y a sans doute eu une erreur de jugement dans le choix de la façon de procéder. J'espère qu'à la fin de la réunion, nous pourrions rester cinq minutes pour réviser notre position. À l'audition du mémoire du comité d'action, nous nous étions préparés à poser des questions pertinentes. Or, maintenant nous allons entendre le mémoire de la fédération. L'un pourrait peut-être diminuer la portée de l'autre. Peut-être y aura-t-il même certaines contradictions, ce qui nous rendra la tâche encore plus difficile.

**Le président:** Comme vous l'avez si bien dit, vous auriez dû faire valoir votre argument avant que je ne me prononce; d'ailleurs, personne n'a contesté ma décision. Vous savez bien que je suis entre vos mains. Je suis désolé pour vous, mais il faudra vous y conformer, madame.

I now invite Mrs. Ginette Busque, Chairperson, Mrs. Denise Rochon, in charge of labour and economic matters, and Mrs. Suzanne Boivin, of the Access to Equality Committee, to submit their brief on behalf of the *Fédération des femmes du Québec* and of the National Association of Women and the Law.

We are pleased to hear you.

**Mrs. Ginette Busque (Chairperson, la Fédération des femmes du Québec):** If you allow me, I would like to give an explanation. On such short notice and given the very active period that we recently went through in Quebec, it was not possible for us to submit either the bilingual text, or a brief, for

## [Texte]

texte bilingue, ni même aussi de vous produire un mémoire. Vous avez entre les mains nos recommandations; le mémoire est encore un brouillon.

Je voudrais aussi spécifier que nous ne sommes pas en désaccord avec la présentation faite par le Comité national canadien d'action. Mais nous n'abordons pas les mêmes points. C'est pourquoi nous tenions à faire un exposé séparé. Puisque Mme Boivin est la personne-ressource pour notre groupe et pour l'Association nationale de la femme et le droit, on s'est permis de la présenter comme telle.

**Le président:** Merci infiniment.

**Mme Busque:** Maintenant, je pense que certains d'entre vous connaissent la Fédération des femmes du Québec et son implication dans tous les dossiers de la condition féminine. Nous représentons 40 groupes au Québec groupant 40,000 personnes.

Je passe la parole immédiatement à Mme Boivin qui présente notre exposé.

**Le président:** Madame Boivin, s'il vous plaît.

**Mme Suzanne Boivin (membre, comité Accès à l'égalité):** Je prendrai d'abord quelques secondes pour vous présenter l'organisme qui présente le mémoire conjoint: l'Association nationale de la femme et le droit; en anglais, *National Association of Women and the Law*. C'est est un organisme national bilingue qui regroupe des membres individuels et des comités locaux à travers le Canada. Ses membres sont, majoritairement, des avocates ou des étudiantes en droit. Elle a eu l'occasion, à maintes reprises, de faire des représentations devant des commissions parlementaires et des comités comme que le vôtre.

Et je prends quelques secondes pour déplorer le fait que systématiquement, nous tombons dans l'oubli du présent gouvernement; ce que nous trouvons bien malheureux. Nous avons été habituées à être considérées comme groupe national clé dans les revendications des femmes canadiennes. Nous ne comprenons pas pourquoi nous sommes exclues des groupes invités à faire des commentaires sur les projets de loi. Et ce, malheureusement, depuis l'entrée en fonction, si j'ose dire, du présent gouvernement.

• 1625

Ce n'est pas pour méconnaître certaines étapes très favorables aux femmes que nous venons célébrer ici. Mais nous aimerions qu'il y ait correction, qu'on applique les règles et les procédures, ou que vous nous ajoutiez sur vos listes. Mais nous voulons être entendues. Et je vous assure que dans tous les groupes de femmes, les ressources matérielles et humaines ne sont pas très grandes. Alors, nous ne viendrons pas utiliser votre temps pour rien. Ne vous méprenez pas là-dessus.

Mme Busque vous a annoncé que ce que nous vous présentons est loin d'être un mémoire. Même qu'il pêche de la même façon que le projet de loi que nous analysons. Ce qu'on n'y voit pas est plus important que ce qu'on y voit. Qu'il s'agisse de l'interprétation ou de l'argumentation qui soutiennent les recommandations. Cependant, je vais essayer de faire un

## [Traduction]

that matter. What you have received are our recommendations, since our brief is only in draft form.

I would like to say that we agree with the National Action Committee's submission, even if we do not deal with the same matters. That is why we wanted to appear separately. And since Mrs. Boivin is the resource person for our group and for the National Association of Women and the Law, we have introduced her as such.

**The Chairman:** Thank you very much.

**Mrs. Busque:** I believe that some members already know the *Fédération des femmes du Québec* and realize that our group is active in all matters dealing with the status of women. We represent 40 groups and 40,000 people in Quebec.

I will immediately ask Mrs. Boivin to take the floor and to present our submission.

**The Chairman:** Mrs. Boivin, please.

**Mrs. Suzanne Boivin (Member, Access to Equality Committee):** I would first like to introduce to you the organization that is submitting the joint brief and which is called the National Association of Women and the Law. NAWL is a bilingual national organization helping individuals and local committees throughout Canada. Most of our members are lawyers, or law students. NAWL has had the opportunity on several occasions to submit representations to Parliamentary Committees such as yours.

May I first take a few seconds to deplore the fact that we systematically are forgotten by the present government, most unfortunately. We are used to being considered a key national organization acting on behalf of Canadian women. We do not understand why we should not be among the witnesses called upon to comment on new legislation. Unfortunately, that is what has happened ever since the new government came to power.

That is not to belittle certain actions that have been very favourable to women, whom we have come here to celebrate. But we would like a correction to be made and the rules and procedures to be applied; or else add us to your lists. But we want to be heard. And I can assure you that most women's groups do not have a lot of material and human resources are not really great. So, we are not going to come here to have you waste your time. Make no mistake about that.

Mrs. Busque has told you that what we are presenting is far from being a brief. Actually, it even has the same flaws as the bill we are analyzing. What we do not see is more important than what we do see, whether it is in the interpretation or the reasoning supporting the recommendations. However, I will



## [Text]

exposé qui fera comprendre l'ensemble de ce que nous avançons.

J'aimerais ajouter comme remarques d'introduction, que nous avons répondu à l'appel tardivement, parce qu'il est venu tardivement. Et nous sommes informées aujourd'hui même des représentations qu'a faites devant vous hier la ministre Flora MacDonald, ainsi que de certaines recommandations qui sont venues de la Commission canadienne des droits de la personne. Et il se peut que ce que nous recommandons soit redondant par rapport aux engagements déjà formulés par la ministre, surtout en ce qui concerne le texte français. Mais dans le communiqué, je n'ai pas vu le particulier des recommandations à ce sujet. Alors, je vais me permettre quand même de faire nos représentations.

Alors comme introduction, j'aimerais rappeler que depuis le rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emplois, l'Association nationale de la femme et le droit et la Fédération des femmes du Québec ont suivi avec beaucoup d'intérêt les démarches de madame la ministre Flora MacDonald pour la mise en application des recommandations de M<sup>me</sup> Abella. Dans son rapport, M<sup>me</sup> Abella a innové en proposant cette nouvelle expression «équité en matière d'emploi». Elle n'a pas entériné toutes les recommandations des groupes de femmes, dont l'élément le plus controversé est probablement l'obligation de fixer des objectifs numériques pour vérifier le progrès accompli par les entreprises.

Nous ne partageons pas l'optimisme de M<sup>me</sup> Abella que l'équité en matière d'emploi puisse se réaliser sans que les employeurs se fixent des objectifs numériques précis. En effet, pourquoi mettre de côté dans ce domaine une technique de gestion éprouvée, c'est-à-dire la gestion par objectif. Je ne veux pas dire par là, par contre, que nous préconisons l'imposition par une tierce partie de quota arbitraire sur les entreprises. Nous ne voulons pas non plus répéter les erreurs qui ont pu se produire ailleurs.

Ceci dit, nous croyons fermement que la solution de compromis préconisée par M<sup>me</sup> Abella n'a aucune chance de modifier de quelque façon que ce soit l'échiquier actuel si ces recommandations ne sont pas adoptées intégralement dans la législation. La commission avait recommandé que le gouvernement adopte une législation sur l'équité en matière d'emploi comportant trois grands éléments. Premier élément, l'obligation pour tous les employeurs réglementés par le fédéral de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Deuxième élément, l'obligation pour les employeurs de recueillir et de représenter tous les ans des données sur les taux d'activité, la répartition professionnelle et les échelles salariales de leurs employés par groupes cibles. Troisièmement, un mécanisme d'exécution.

Ce sont des recommandations parmi d'autres. Mais nous relevons celles-ci dans le cadre du Projet de loi C-62.

Nous félicitons le gouvernement d'avoir pris l'initiative de légiférer sur l'équité en matière d'emploi. Nous regrettons toutefois que le Projet de loi C-62 ne réponde que partiellement aux recommandations du rapport Abella. Plus particulièrement nous déplorons qu'aucune suite ne soit donnée à l'élément troisième mentionné plus haut, soit l'établissement

## [Translation]

try to make a presentation that will summarize everything we are advancing.

As an introductory remark, I would also like to add that we answered the request quite late because it came quite late. And we were only informed today, actually, about the representations made before you yesterday by the Minister, Flora MacDonald, as well as about certain recommendations made by the Canadian Human Rights Commission. And it is quite possible that what we recommend is redundant in view of the commitments already made by the Minister, especially concerning the French text. But in the communiqué, I did not see any particular recommendations on that subject. I will go ahead, then, with our representations.

So, by way of introduction, I would like to say that since the report of the Employment Equity Commission, the National Association of Women and the Law and the *Fédération des femmes du Québec* have been closely following what the Minister, Flora MacDonald, has been doing to implement Mrs. Justice Abella's recommendations. In her report, Judge Abella did break new ground when she suggested the new expression "employment equity". She did not endorse all the recommendations made by women's groups, the most controversial element of which is probably the obligation to set numerical objectives to verify progress made by industry.

We do not share Judge Abella's optimism that employment equity can come about without having employers set certain specific quotas. In fact, why set aside in that area a proven management tool, which is management by objectives? I do not mean by that, however, that we propose that a third party should impose an arbitrary quota on business. We do not want to repeat any mistakes that might have been made elsewhere.

That said, we firmly believe that the compromise solution suggested by Judge Abella has no chance at all of changing in any way whatever is on the board presently if those recommendations are not integrally set out in the legislation. The Commission had recommended that the government should adopt legislation on job equity containing three great principles. The first principle was the obligation for all federally regulated employers to implement employment equity. The second principle was the obligation for all employers to collect and present yearly data on activity rates, breakdown by profession, and salary scales of employees by target group. Thirdly, an implementation mechanism.

These are only some of the recommendations set forth, but we do find these within the framework of Bill C-62.

We congratulate the government for having taken the initiative of legislating employment equity. We regret, however, that Bill C-62 only partially takes into account the Abella Report recommendations. More particularly, we deplore the fact that there is no follow-up to the third principle mentioned earlier, that is, the establishment of an appropriate

## [Texte]

d'un mécanisme d'exécution propre et spécifique dans la loi. À notre avis, les recommandations de M<sup>me</sup> Abella ainsi tronquées perdent la cohésion voulue même pour servir de solutions de compromis qu'elle a envisagées.

Passons maintenant aux généralités. Notre recommandation est d'amender les articles 1, 2, 4, et la rubrique précédant l'article 4 pour remplacer les mots «équité professionnelle» par les mots «équité en matière d'emploi». C'est la position que vient de prendre l'ANFD devant vous. Je ne sais pas si c'est une position qui a été exprimée aussi antérieurement.

• 1630

D'abord le titre de la loi est: Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Par contre on retrouve dans les articles déjà mentionnés l'expression «équité professionnelle». Dans la version anglaise nous retrouvons partout l'expression «*Employment Equity*». Nous recommandons l'uniformisation du texte français pour qu'on y lise partout l'expression «équité en matière d'emploi». Il s'agit d'une expression tout à fait acceptable tel qu'en fait foi le titre actuel du projet de loi.

Deuxièmement, nous ne voyons pas le bien-fondé de remplacer l'expression «consacré» par le rapport Abella et retenu depuis dans les divers documents de consultations publiques. L'expression est connue du public et correspond à une définition bien précise qu'en a donnée M<sup>me</sup> Abella en s'écartant de l'expression «action positive».

Troisièmement, bien que l'expression «équité professionnelle» soit techniquement exacte, elle peut facilement être perçue de façon plus restrictive que l'égalité en matière d'emploi. À tort ou à raison l'on a tendance à comprendre par le mot «professionnel» seules les professions libérales ou les emplois de col blanc. La loi vise tous les types d'emplois et doit être comprise dans son sens le plus large.

Enfin certaines des mesures qui devront être adoptées ne sont pas strictement reliées à l'emploi comme tel mais sont des mesures de soutien nécessaires en matière d'emploi; par exemple, les services de garde d'enfants, d'où notre recommandation.

La deuxième recommandation générale est d'amender les articles 2 et 3 pour remplacer les mots «les handicapés» par les mots «les personnes handicapées». Il s'agit là de l'expression de notre volonté de respecter les personnes handicapées et il d'une revendication conforme aux vœux exprimés, à plusieurs reprises, par les associations de personnes handicapées. Qu'on utilise plutôt l'expression «personnes handicapées».

A l'article 2, pour les mêmes raisons qui nous motivent à préconiser l'expression «égalité en matière d'emploi», nous formulons la recommandation de remplacer les mots «d'avantages ou de chances professionnels» par les mots «d'avantages ou de chances d'emploi».

Passons à l'article 3 et à la définition du mot «employeur». Nous regrettons la portée limitée du projet de loi. En effet la loi devrait, selon nous, s'adresser aussi aux entreprises qui

## [Traduction]

and specific method of implementation in the legislation itself. In our opinion, Judge Abella's recommendations, thus amputated, lose the necessary consistence even to be used as the compromise solution she was envisaging.

And now for the generalities. Our recommendation is to amend clauses 1, 2, 4 and the title preceding clause 4 to replace the words *équité professionnelle* by the words *équité en matière d'emploi*. That is the position the NAWL has taken before you. I do not know if it is a position that has previously been expressed.

First of all, the title of the act: An Act respecting Employment Equity. On the other hand, in the clauses we have already mentioned, you find in the French text the expression *équité professionnelle* which could be translated as professional equity. In the english version, all you have is *employment equity*. We recommend that the French text be made uniform and that the expression *équité en matière d'emploi* be used everywhere. The expression is quite acceptable as can be seen by its use in the title of the bill.

Secondly, we do not see why the well-known expression used in the Abella Report and in all kinds of other public consultation documents since should be replaced. The expression is well known to the public and does correspond to a very specific definition given by Mrs. Abella who was getting away from the "affirmative action" expression.

Third, although the expression *équité professionnelle* is technically correct, it can easily be perceived in a far more restrictive manner than if you were to use the expression *équité en matière d'emploi*. Whether rightfully or wrongfully, the word *professionnelle* (professional) tends to be understood as representing only the liberal professions or white-collar jobs. The object of this legislation is all employment and the expressions with the broadest meanings should be used.

Finally, some of the measures which should be adopted do not strictly have to do with employment as such, but are rather seen as support for employment; for example, daycare services, and that is the why of our recommendation.

The second general recommendation is to amend clauses 2 and 3 to replace the words *les handicapés* (the handicapped) by the words *les personnes handicapées* (handicapped persons). That is the expression of our respect for handicapped people, and it is a demand that is in conformity with the wishes expressed many times over by associations representing the handicapped. We would prefer the use of the expression *personnes handicapées*.

In clause 2, for the same reasons that we would wish to see the use of *égalité en matière d'emploi*, we recommend that the words *d'avantages ou de chances professionnels* be replaced by the words *d'avantages ou de chances d'emploi*.

We would now like to go to clause 3 and the definition of the word employer. We regret the limited scope of the bill. In fact, the legislation should, in our opinion, also be addressed to

## [Text]

obtiennent des contrats du gouvernement et aux ministères. Nous croyons que, à ce propos, l'annonce des politiques n'est pas suffisante. Mme Rochon et moi-même siégeons sur le Comité consultatif du président du Conseil du Trésor, sur l'action positive au sein de la Fonction publique. Nous avons reçu copie de la nouvelle politique concernant les sociétés de la Couronne, mais il nous semble qu'il serait beaucoup plus avantageux d'abord d'uniformiser, encore là, les règles d'application à tous les intéressés et, deuxièmement, de donner à ces politiques les dents, si on veut, d'un texte législatif. De plus, nous ne voyons pas pourquoi les employeurs de moins de 100 personnes sont exemptés de corriger les désavantages subis par les groupes identifiés par la loi. Pour ce qui est du texte actuel, nous préférons le terme «employés» au terme «salariés». En règle générale, la législation du travail distingue entre les salariés et les cadres, le premier terme se limitant au personnel syndicable. Or, le but de la loi est d'assujettir toutes les entreprises qui emploient 100 personnes salariées ou cadres. Ainsi, il est préférable de ne laisser subsister d'équivoque en utilisant le terme «employés»; c'est le sens de notre recommandation.

Vous pourriez considérer également une solution encore plus certaine qui définirait le terme «employés» pour inclure les employés à temps partiel, saisonniers et autres.

Article 4. En français on utilise l'expression «*visé à*». En anglais on utilise l'expression «*shall employment*». À mon sens ce n'est pas la même chose. L'expression «*visé à*» exprime un but plutôt qu'une obligation concrète. Nous préférons l'expression «mettre en oeuvre» que l'on retrouve dans le rapport Abella.

**Le président:** On a souligné cela au ministre, hier.

**Mme Boivin:** Alors, j'en suis contente.

**Le président:** Alors, vous l'avez vu ensemble.

**Mme Boivin:** L'article 4 a un impact double à notre avis. Il fait reposer sur l'employeur une certaine obligation en matière d'équité quoique, en autant que l'employeur fournisse le rapport de l'article 5 même en l'absence de toute autre action, aucune sanction n'est prévue.

• 1635

D'autre part il fait de l'équité une chasse gardée de l'employeur. Il n'y a pas un mot sur l'information aux employés ou à leur syndicat accrédité, le cas échéant, ni sur la participation de ceux-ci à l'élaboration de nouvelles mesures. Diverses formules pourraient être envisagées mais nous estimons qu'il est capital de prévoir un mécanisme d'information, de consultation, voire de négociation dans l'article 4.

Maintenant, à l'alinéa a), que signifie l'expression «non d'autre part autorisés en droit»? Le problème vient d'être souligné par NAC. Selon nous et, vous l'avez peut-être souligné hier, l'expression devrait se lire en français «non d'autre part autorisés par une loi» et non pas «en droit». Sinon l'on élargit la portée de l'exception pour comprendre en plus d'un texte législatif, des règles de *common law* ou de coutume. Or, en anglais c'est très précis; c'est «*by a law*». Ensuite il y

## [Translation]

those business concerns which obtain contracts from the government, and also to departments. In that respect, we believe that announcing policies is not sufficient. Mrs. Rochon and myself sit on the Treasury Board chairman's advisory committee on affirmative action within the public service. We got a copy of the new policy concerning Crown corporations, but it would seem to us far more advantageous to first of all standardize the rules for implementation for all interested parties, and second, to give teeth to these policies through the use of legislation. Furthermore, we do not see why employers employing fewer than 100 people are exempted from having to correct the disadvantages of the groups designated in this legislation. As for the present text, we would prefer the term *employés* to the term *salariés*. As a general rule, labour legislation makes a distinction between salaried personnel and managers, the first term being used only to designate those employees who can be part of a union. This legislation is aimed at all business concerns employing 100 people, whether staff or management. Therefore, it is preferable to eliminate any kind of ambiguity by using the term *employee*; that is the thrust of our recommendation.

You could also consider a surer solution, which would define the term *employee* so as to include part-time, seasonal, and other employees.

Clause 4. In French, the expression *visé à* is used. In English the expression *shall implement employment*. To my mind, that does not mean the same thing. The expression *visé à* expresses a goal rather than a concrete obligation. We prefer the expression *mettre en oeuvre* that is also found in the Abella Report.

**The Chairman:** That was pointed out to the Minister yesterday.

**Ms Boivin:** Then I am quite happy with that.

**The Chairman:** Then you both saw it.

**Ms Boivin:** Clause 4 has a dual impact, in our opinion. The employer has a certain obligation in matters of equity although, insofar as the employer hands in the report provided for in clause 5, even if no other action is taken, there is no provision for sanctions.

What it also does is make equity the sole purview of the employer. There is not a word about information to employees or to their union, as the case may be, nor on their participation in the preparation of due measures. Different formulas could be looked at but we believe that it is of capital importance to provide for information, consultation and even negotiation mechanisms in clause 4.

As for paragraph (a), what is the meaning of the expression *non d'autre part autorisés en droit*? The problem has just been pointed out by NAC. In our opinion, perhaps you pointed it out yesterday, the expression in French should read *non d'autre part autorisés par une loi*, and not *en droit*. Otherwise, you are broadening the scope of the exception to include, besides any legislative text, rules of *common law* or custom. In English it is very specific; it is *by a law*. The exception should



## [Texte]

aurait lieu que l'exception soit précisée davantage dans la loi. Il ne faut pas oublier l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés qui garantit les droits à l'égalité. Seules les règles et usages qui respectent l'alinéa (2) de l'article devraient être acceptés en dérogation à l'obligation de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Et c'est pourquoi nous proposons de remplacer les mots «non d'autre part autorisés en droit» par les mots «non d'autre part autorisés en vertu de l'article 15, paragraphe (2) de la Charte canadienne des droits et libertés» ou à tout le moins par les mots «non d'autre part autorisés par une loi».

A tout le moins l'employeur qui identifie des règles et usages qui font obstacle aux membres des groupes concernés mais qui seraient, selon lui, d'autre part autorisés par une loi, devraient être tenus d'inclure un exposé de ces règles et usages dans son rapport avec la référence à la loi qu'il invoque à l'appui. Et laissons aux autres le soin de vérifier si son interprétation est bonne ou non.

A l'alinéa b) maintenant. Le rapport Abella contenait tout une gamme de recommandations visant la compilation de statistiques pouvant servir de rapport pour l'équité en matière d'emploi. Le projet de loi ne fait pas état d'amendements conséquents, visant la collecte des données. L'on peut se demander à quelles statistiques l'employeur pourra se référer pour appliquer l'alinéa b). De plus, l'alinéa tel que rédigé laisse le choix à l'employeur d'établir le groupe témoin en vertu du sous-alinéa (i) ou du sous-alinéa (ii). Cependant ni l'article 4, ni l'article 5, ne font état de l'identification par l'employeur du groupe témoin choisit et du nombre de personnes établi comme optimum. Comment le rapport permettrait-il de mesurer le progrès accompli lorsqu'on ne prévoit aucune rubrique pour l'objectif précis visé dans chaque catégorie. Nous y reviendrons dans notre analyse de l'article 5.

Selon nous, il est aberrant que la loi n'exige aucun rapport de l'employeur sur les actions entreprises en conformité de l'article 4. Dans le projet de règlement que nous avons, on réfère à une déclaration facultative de l'employeur sur les mesures accomplies. Il faut croire que l'employeur qui va montrer zéro (0) changement va se prévaloir de la déclaration volontaire mais, selon nous, la mesure devrait être obligatoire. Il faudrait ajouter au moins un énoncé concis sur les actions entreprises. Le projet de loi semble prendre pour acquis qu'au fur et à mesure des années les chiffres seront la preuve que l'employeur a respecté ou non ses obligations. Or une telle prémisse n'est pas fondée. L'article 5 devrait être amendé pour ajouter une obligation de fournir, dans le rapport, un énoncé des actions entreprises en conformité de l'article 4.

De plus, le rapport devrait contenir une rubrique qui permet d'identifier laquelle des formules prévues au sous-alinéa (i) et (ii) de 4 (b) a été retenu par l'employeur ainsi que le détail de la représentation des groupes concernés en appliquant la formule choisie. Sans imposer à l'employeur l'obligation de rencontrer des objectifs numériques précis il est essentiel de pouvoir cerner la composition *optima* à laquelle peut viser l'employeur, sinon les chiffres qu'il fournira annuellement ne permettront aucunement de vérifier les progrès accomplis par

## [Traduction]

also be made more specific in the legislation. One should not forget clause 15 of the Canadian Charter of Rights and Liberties, which guarantees the right to equality. Only rules and customs in compliance with sub-paragraph (2) of the paragraph should be excepted from the obligation of implementing employment equity. That is why we propose replacing the words *non d'autre part autorisés en droit* by *non d'autre part autorisés en vertu de l'article 15, paragraphe (2) de la Charte canadienne des droits et libertés* or at least by the words *non d'autre part autorisés par une loi*.

At the very least, the employer who identifies rules and customs that form an obstacle for the members of the groups concerned but which, in his opinion, are otherwise authorized by a law, should be obliged to include a list of those rules and customs in his report with a reference to the legislation used to support the claim. And, let us leave it to others to verify whether his interpretation is correct or not.

And now for sub-paragraph (b). The Abella report contained a whole series of recommendations concerning the compiling of statistics for employment equity reports. The bill provides for no consequential amendments concerning the collection of data. One wonders which statistics the employer may refer to in the application of sub-paragraph (b). Furthermore, the present wording of the paragraph leaves it to the employer to determine the makeup of the reference group under sub-paragraphs (i) or (ii). However, neither clause 4 nor clause 5 say anything about the identification by the employer of the reference group chosen or the number of persons decided upon as being optimum. How can the report help in measuring whatever progress may be accomplished when nothing is provided as a specific objective in each category? We will come back to this in our examination of clause 5.

In our opinion it is an aberration that the legislation provides for no employer's report on action taken in conformity with clause 4. In the draft regulations we have, there is reference to an optional statement to be made by the employer on measures taken. One may be led to believe that the employer showing a zero (0) change will avail himself of the voluntary declaration, but in our opinion the measure should be mandatory. There should be at least a summary reference to action undertaken. The bill seems to take it for granted that from one year to the next the figures will show whether or not the employer has been meeting his obligations. Such a premise is without foundation. Clause 5 should be amended to add an obligation to provide, in the report, a description of action undertaken in conformity with clause 4.

Moreover, the report should contain a heading showing which of the forms provided for in 4 (b) (i) and (ii) has been used by the employer, as well as the details about the representation of the groups in question in applying the chosen formula. Without making it mandatory for the employer to attain specific numerical objectives, it is essential to have an idea of the optimum representation the employer may be aiming for, otherwise the figures provided annually will not allow any verification of progress made as compared to the labour force. That is supposed to be the object of the bill.

[Text]

rapport à la population active. C'est censé être le but du projet de loi.

• 1640

Nous proposons une série d'amendements à l'article 5. Ajouter d'abord l'alinéa (e). Dans l'énoncé des indications dans le rapport, nous aurions le nombre de membres des groupes concernés se trouvant dans la population active et pouvant servir de bassin de recrutement pour l'employeur dans ses différents postes et la mention que le calcul a été effectué selon le sous-alinéa (i) ou (ii) du paragraphe (b) de l'article 4, selon le cas.

A ajouter également, un alinéa (f) qui se lirait comme suit:

Un énoncé des actions entreprises par l'employeur en conformité de l'article 4.

Et, un alinéa (g), une déclaration que le mécanisme d'informations, de consultation ou de négociations prévus par l'article 4 a été respectée par l'employeur.

L'article 6 prévoit une sanction en cas de non-respect de l'obligation de l'article 5. À notre avis, une sanction devrait être prévue en cas de refus ou de négligence de l'employeur de respecter les obligations édictées par l'article 4. Et à cette fin, nous recommandons d'amender l'article 6 pour ajouter une sanction en cas de refus ou de la négligence de l'employeur de respecter les obligations édictées par l'article 4.

A l'article 7, nous recommandons que le ministre soit tenu d'assortir le rapport d'une analyse. Nous sommes heureuses d'apprendre que M<sup>me</sup> MacDonald a promis un amendement en ce sens au projet de loi.

Dans nos autres recommandations, nous recommandons d'amender le projet de loi pour ajouter un mécanisme d'exécution. Pour nous, il ne s'agit pas nécessairement de doubler les effectifs actuellement. Nous n'avons aucune proposition concrète à vous faire à savoir si le mécanisme devrait se référer à la Commission des Droits de la personne ou pas. Ce qui est sûr, selon nous, c'est qu'un article précis du projet de loi C-62 devrait parler de ce mécanisme d'exécution et qu'on ne devrait pas se soumettre tout simplement au processus des plaintes devant la Commission des Droits de la personne comme actuellement.

Deux mots seulement sur le projet de règlements qui nous a été fourni. D'abord, il faut croire que les cinq premières pages, l'aperçu de la Loi, ne peuvent pas faire l'objet d'un texte réglementaire. Il s'agit d'un texte d'interprétation dont plusieurs éléments auraient d'ailleurs pu être incorporés directement dans la Loi.

Pour ce qui est des tableaux proposés, nous référons à la page 17, là où on parle des promotions. On parle des avancements à l'article 5.1 d). Je ne vois pas pourquoi on définirait le mot avancement alors que dans le tableau, on se sert du mot promotion. Alors il faudrait uniformiser. Par ailleurs, nous nous inquiétons du fait que les tableaux tels, que présentés, n'éliminent pas le problème des multiples échelons dans les emplois de catégorie inférieure. L'une des constatations que nous avons fait dans notre analyse de la fonction publique,

[Translation]

We propose a series of amendments to clause 5. First of all, add paragraph (e). In the expression of indications in the reports, we would like to see the number of members of the groups involved who are in the labour force and could be used as a labour pool for the employer's various positions, and also the statement that the calculation was done in conformity with sub-paragraphs 4(b)(i) or (ii) as the case may be.

Also to be added: a paragraph (f), which would read as follows:

A list of those acts undertaken by the employer in conformity with clause 4.

Also, paragraph (g), a statement that the methods for information, consultation or negotiation provided for in clause 4 were followed by the employer.

Clause 6 provides for a penalty in case of failure to comply with clause 5. In our opinion, a penalty should be provided for in case the employer refuses or neglects to respect those obligations outlined in clause 4. To that end, we recommend that clause 6 be amended to add a penalty in case of such refusal or negligence on the part of the employer.

In clause 7, we recommend that it be mandatory for the minister to have the report accompanied by an analysis. We are happy to learn that Mrs. MacDonald has promised such an amendment to the bill.

In our other recommendations, we recommend amending the bill to add an implementation mechanism. As far as we are concerned, this does not necessarily mean a doubling of present staff levels. We have no concrete proposal to put to you as to whether this mechanism should include a reference to the Human Rights Commission or not. What is certain, for us, is that a specific clause of Bill C-62 should mention this implementation mechanism, and that we should not simply submit to the Human Rights Commission's complaint process, as is presently done.

Just a few words about the draft regulations given to us. First of all, I would imagine that the first five pages, an overview of the legislation, cannot be the object of a statutory instrument. This is a text for interpretation purposes, but many of the points therein could have been put directly into the Act.

As for the tables, we refer to page 17 where we have the word *promotions*. In clause 5.1 (d), we have the word *avancements*. I do not see why there should be a definition of the word *avancement* while, in the table, one uses the word *promotions*. So there does need to be uniformity. Also, we are concerned that the tables, as they are drawn up, do not eliminate the problem of multiple steps in the lower-class jobs. One of the things we have seen in our examination of the public service is that, in the so called feminine ghetto jobs, we

**[Texte]**

c'est que les emplois dits guetto-féminins, nous avons une quantité d'échelons artificiels au sein d'une même classe d'emplois qui demeure inférieure. Alors, cela pourrait compter comme avancement mais pas en terme d'une vraie équité en matière d'emplois.

Finalement, pour le tableau reproduit à la page 20, il pourrait être intéressant, dans la description de l'entreprise, de mentionner si la main d'oeuvre est partiellement ou totalement syndiquée. Le nom de l'agent de négociations, le cas échéant, pourrait être mentionné.

Ce sont les commentaires que nous avons à vous faire.

**Le président:** Merci infiniment, madame Boivin. Alors, tel qu'entendu, bien que ne ce soit pas l'avis de tous et de toutes, vous pourriez rester à la table, il y a de la place pour tous nos amis.

• 1645

Je donne la parole à madame Madeleine Parent suivie de madame Susan Feldman. Selon la procédure déjà établie, la parole appartient d'abord à l'Opposition officielle, pour dix minutes partagées; ensuite, le gouvernement et le Nouveau parti démocratique. Je voudrais que nous nous entendions, sans débat inutile, pour questionner le premier groupe jusqu'à 17 h 30, ensuite le deuxième groupe jusqu'à 18 h 15. Les députés qui voudront rester pourront se partager le temps qu'il restera. Je ne veux pas brusquer personne. La présidence n'est pas pressée, elle peut patienter tant et aussi longtemps qu'il y aura des questions.

Malheureusement, les règlements nouveaux m'empêchent de poser des questions.

Madame Pépin, suivie de probablement de

**Mme Finestone:** Je cède la parole à M. Baker. Je parlerai plus tard.

**Le président:** D'accord.

**Mme Finestone:** Merci.

**Le président:** Alors, vous cédez tous les deux la parole?

**Mme Finestone:** Commençons avec Madame.

**Le président:** M<sup>me</sup> Pépin et M. Baker se partageront le premier dix minutes. Madame Pépin, s'il vous plaît.

**Mme Pépin:** Je veux simplement dire un grand merci aux trois groupes qui sont venus nous faire des exposés aujourd'hui. Je tiens à souligner que la Fédération des femmes et l'Organisation de la femme et le droit sont certainement des organismes nationaux reconnus. Je suis désolée de la confusion du départ; j'espère que cela ne se reproduira plus. Je me demandais au début, si on aurait agi de la même façon avec des banquiers ou des gens de commerce.

**Le président:** Je vous assure que le président traite tout le monde également, mais il est entre les mains du Comité.

**Mme Pépin:** C'est la première fois que je travaille dans un comité semblable. Hier, nous avons entendus Madame la ministre. Je lui ai dit que de la façon dont le projet de loi est écrit, il donne l'impression d'inciter les gens plutôt que de les

**[Traduction]**

have an enormous number of artificial levels within one class of jobs, which remain inferior; change from one to another could be counted as promotion, but not in terms of real employment equity.

Finally, for the table on page 20, it might be interesting, in the description of the business concern, to mention whether the labour force is either partially or totally unionized. The name of the bargaining agent, if any, could be mentioned.

Those were the comments we had for you.

**The Chairman:** Thank you so much, Mrs. Boivin. As agreed, although not by everyone, you may stay at the table, there is room there for all of our friends.

I therefore turn the floor over to Mrs. Madeleine Parent, followed by Mrs. Susan Feldman. According to our established procedure, the official opposition will then have ten minutes, followed by the government and the New Democratic Party. I would like us to agree, without undue debate, to question the first group until 5.30 p.m., and the second group until 6.15 p.m. Those members who wish to stay may share the remaining time. I do not wish to rush anybody. The Chair is not rushed, I can wait as long as there are questions.

Unfortunately, the new regulations prevent me from asking questions.

Mrs. Pépin, followed probably by . . .

**Mrs. Finestone:** I will give my turn to Mr. Baker. I will speak later.

**The Chairman:** Fine.

**Mrs. Finestone:** Thank you.

**The Chairman:** Are you both giving up your turn?

**Mrs. Finestone:** Let us begin with the lady.

**The Chairman:** Mrs. Pépin and Mr. Baker will share the first ten minutes. Mrs. Pépin, please.

**Mrs. Pépin:** I just want to say a huge thank you to the three groups that came to give briefs today. I want to emphasize that the *Fédération des femmes* and the National Association of Women and the Law are certainly known throughout the nation. I am sorry about the confusion at the beginning; I hope it will not happen again. I was wondering at the start if we would have acted the same way with bankers or industrialists.

**The Chairman:** I can assure you that the Chairman treats everybody the same, but it is up to the committee.

**Mrs. Pépin:** This is the first time that I have worked in such a committee. Yesterday, we heard the Minister. I told her that the way the bill is written gives the impression that it wants to



## [Text]

obliger à faire quelque chose. Avez-vous la même impression ou une opinion différente?

**Mme Kaye:** C'est vraiment ce qui se passe. Il n'y a pas un article dans la loi qui prévoit que la section 4 soit réalisée par l'employeur. Comment peut-on savoir si l'employeur a établi un tel programme? Aucun système de rapport pour nous aviser de son plan n'existe. Il n'y a rien. Même si la Commission des droits de la personne est l'Agence pour renforcer la loi, ils n'ont pas le droit de viser ces plans.

En effet, une recommandation demande de pouvoir investiguer et de demander le plan. Mais il n'y a rien de prévu pour forcer l'employeur à déposer un plan dans un dossier pour l'investigation.

**Mme Pépin:** À la page 5 de votre mémoire, vous dites *a section should be added to define the role of the independent agency* et vous élaborez. La ministre l'a souligné, et le président de la Commission des droits de la personne est venu nous rencontrer. Cet organisme pourrait-il faire ce genre de travail? J'ai entendu la position de la Fédération. Pensez-vous qu'il faudrait une agence indépendante ou si la Commission des droits de la personne pourrait faire ce genre de travail?

**Mme Kaye:** Nous pensons qu'une division de la Commission des droits de la personne pourrait s'en occuper. La Commission fait partie du plan et donne des conseils à l'employeur. Alors, la Commission aurait peut-être intérêt à protéger les plans; s'il y avait une plainte d'une employée, la Commission aurait-elle intérêt à protéger les intérêts de l'employeur et du plan? Alors, nous pensons qu'il est important d'avoir une section, une division indépendante de la Commission qui s'en occuperait.

• 1650

**Mme Pépin:** Disons qu'on imagine un instant que le projet de loi C-62 est adopté tel quel. Que croyez-vous qui se produira dans un an ou deux? Pensez-vous qu'on assistera à un réel changement de la situation des quatre groupes concernés ou non?

**Mme Kaye:** Non. Nous pensons que l'impact ne sera pas très grand. La seule obligation, pour les employeurs, est de déposer un rapport après 1988. Il faudra six mois pour procéder.

**Mme Pépin:** Peut-être avez-vous pris connaissance d'un sondage rendu public hier, dans le journal *The Toronto Star*. On y lit:

Few support affirmative action on jobs, a new federal

On mentionne que les Canadiens et les Canadiennes ne sont pas au courant de ce projet de loi et ne s'en préoccupent pas non plus. De quelle façon pensez-vous qu'on pourrait sensibiliser la population à ce projet de loi?

**Mme Kaye:** Tout d'abord, on n'accepte pas le résultat de cette enquête. Nous représentons des personnes qui connaissent beaucoup la situation et qui ont des opinions sur la Loi. Nous appartenons à une coalition qui représente beaucoup de groupes qu'on aimerait aider avec cette Loi. Donc, je me demande si c'est une vraie réflexion de l'opinion des Canadiens.

## [Translation]

upset people rather than getting them to do something. Do you have the same impression, or do disagree?

**Ms Kaye:** That is really what is happening. Nowhere in the bill does it say that section 4 must be carried out by the employer. How are we going to know if the employer has set up such a program? There is no reporting mechanism to inform us if his plan exists. There is nothing. Even if the Human Rights Commission is responsible for the application of the law, they do not have the right to vet plans.

It is true that one recommendation states that it should be possible to ask to see the plan. But nothing stipulates that the employer has to submit a plan for investigation.

**Mrs. Pépin:** On page five of your brief, you state: *A section should be added to define the role of the independent agency.* And you elaborate. The Minister also emphasized this and the Chairman of the Human Rights Commission came to meet with us. Could the agency carry out such work? I heard the Federation's position. Do you think that you require an independent agency, or could the Human Rights Commission do the work?

**Ms Kaye:** We feel that a division of the Human Rights Commission might deal with it. The Commission is part of the scheme and gives advice to the employer. The Commission may have a vested interest in protecting the plan; if there were a complaint from a female employee, would the Commission have a vested interest in protecting the employer and the plan? So we think it is important to have an independent section or division of the Commission that would deal with this.

**Mrs. Pépin:** Let us say for a moment that Bill C-62 is adopted as it stands. What do you think would happen in a year or two? Do you think there would be a real change in the situation for the four groups concerned, or not?

**Ms Kaye:** No. We do not think there would be much impact. The only obligation on the employers is to submit a report after 1988. It would take six months to proceed.

**Mrs. Pépin:** Perhaps you are aware of a poll that was released yesterday in the *Toronto Star*. It states:

Few support Affirmative Action on Jobs, a new federal

It states that Canadians, both men and women, are not aware of this bill and do not care about it either. How do you think we can make the public aware of the bill?

**Ms Kaye:** First of all, we do not agree with the results of the poll. We represent people who are well aware of the situation and who have opinions on the bill. We belong to a coalition that represents a number of groups we hope to help with this bill. So, I am wondering if such is really the opinion of Canadians.

## [Texte]

Deuxièmement, il n'est pas important que ces mesures soient populaires ou non. C'est là le principe fondamental: la discrimination prévoit qu'il y a des préférences personnelles; beaucoup de gens acceptent la discrimination. Ils acceptent que des gens soient maltraités à cause de leur race ou de leur sexe mais le principe qu'on essaie de légiférer, c'est le droit de corriger cette attitude publique. Ainsi, cette étude prévoit que le gouvernement ne devrait pas agir à cause de telle ou telle attitude, mais si l'attitude est discriminatoire, il faut absolument une Loi qui changera cette attitude.

**Le président:** Madame Parent, nous avons un système parlementaire . . .

**Mme Madeleine Parent (présidente, Comité des femmes autochtones):** Très bien.

**Le président:** Non, vous allez comprendre. Nous avons un système parlementaire que je trouve un peu fou quelques fois. Il y a actuellement un vote à la Chambre. Je dois malheureusement interrompre, vous demander de comprendre ce système politique que vous connaissez. Nous reviendrons après que les membres de ce Comité auront accompli leur devoir. On nous donnera le temps de se rendre à la Chambre. Nous continuerons exactement dans l'ordre que nous avons établi: M. Baker terminera le temps accordé à l'opposition officielle. Nous reprendrons avec les membres du gouvernement. Je m'excuse mais nous devons y aller.

Nous ajournons temporairement.

• 1655

**Le président:** À l'ordre!

S'il-vous-plâit. Si vous voulez reprendre vos places.

Notre collègue, M. Baker, avait la parole. Madame Parent, c'est vrai, c'est vous qui aviez la parole. Je ne prendrai pas cela sur le temps de M. Baker. Madame Parent, s'il vous plaît.

**Mme Parent:** Pour ajouter à la réponse de ma collègue sur la question de Mme Pépin, je voudrais dire que l'étude dont il est question, ne m'inspire pas confiance. Elle rassemble les consultations de 114 personnes au Canada seulement, soit de Montréal, Trois-Rivières, Halifax, Toronto, London et Vancouver. Combien de personnes, par exemple, dans la ville de Trois-Rivières ont pu être consultées. Si on ajoute l'explication donnée par *Butler Research Associates*, que les groupes ont été constitués d'hommes et de femmes, les femmes n'ont pas été questionnées dans un groupe de femmes. Tout de suite on y a ajouté un certain facteur et beaucoup de femmes n'aiment pas se plaindre des injustices qu'on leur fait au travail. De plus, il n'y a pas eu, dans aucun de ces groupes, une personne des minorités visibles, des autochtones ou des personnes handicapées. Alors, disons que dans ces groupes qui se sont réunis, un certain nombre était des femmes mais elles étaient toutes des femmes blanches et de corps sain. Alors déjà, on a posé des questions dans un groupe d'où les non-privilégiées ont été exclues.

## [Traduction]

Secondly, it does not matter whether these measures are popular or not. It has to do with the fundamental principle. Discrimination means that there are personal preferences; many people agree with discrimination. They agree that people should be badly treated because of their race or their sex, but the principle that we are trying to embody in the legislation is the right to correct that public attitude. The study says that the government does not have to act because of such and such an attitude, but if an attitude is discriminatory, we absolutely must have an act that will change it.

**The Chairman:** Mrs. Parent, we have a parliamentary system . . .

**Mrs. Madeleine Parent (Chairperson, Committee to support Native Women):** Yes.

**The Chairman:** No, I would like you to understand. We have a parliamentary system that I sometimes find a bit foolish. There is soon to be vote in the House. Unfortunately, I will have to interrupt you, but I crave your indulgence for the system. We will return after members of the committee have done their duty. We are being given time to get to the House. We will continue in exactly the same order that we agreed on: Mr. Baker will finish the time allotted to the Official Opposition. We will then go on to members of the government. I am sorry that we have to go.

We will now adjourn temporarily.

**The Chairman:** Order, please.

Take your seats, please.

Mr. Baker, our colleague, had the floor. No; excuse me, Mrs. Parent, it was you. I will not cut in on Mr. Baker's time. Go ahead, Mrs. Parent, please.

**Mrs. Parent:** I would like to complete my colleague's answer to Mrs. Pépin's question by saying that I do not trust the study in question. It provides the results of consultations held in Canada with 114 people only, from Montreal, Three Rivers, Halifax, Toronto, London and Vancouver. For example, how many people from Three Rivers were consulted? If we add to that the explanation given by *Butler Research Associates*, according to whom the groups were composed of men and women, it becomes evident that women were not questioned as a group. Another element was added right away, and many women do not like to complain of injustices in the work place. Moreover, none of the groups included a member of a visible minority, an aboriginal person, or a handicapped person. Let us just say that the groups included a certain number of women, but that they were all white and healthy. So, right there, it is obvious that the questions were asked of a group that included no underprivileged people.

• 1720

## [Text]

En plus, quand on regarde les recommandations qui ont été faites par ce même groupe de recherche qui est allé cherché des gens dans certaines catégories réservées, le groupe recommande au gouvernement de mettre en sourdine le processus pour débattre et faire passer la loi: *To downplay the employment equity legislation*; et on dit que si, par malheur, il y a beaucoup de publicité, *The Ministry should be positioned as a facilitator, not an enforcer*. Donc, il me semble qu'une étude montée de cette façon est une étude très, très partielle, très biaisée. On finit par dire au gouvernement de passer une loi qui sera peut-être un bon souhait mais qui n'aura pas beaucoup d'effet. Il me semble qu'on veut faire du tort à la cause. Je mettrais ce genre d'étude dans la catégorie de la publicité qui vise à empêcher qu'une législation saine soit mise en vigueur.

Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci, madame Parent.

Mr. Baker.

**Mr. Baker:** Thank you, Mr. Chairman. I have just one question to both the witnesses. I have followed along . . .

• 1725

**The Chairman:** I am sorry, I must tell my friend that we are not having the two groups at the moment. We are having just the NAC group . . .

**Mr. Baker:** Okay, I will put it to the NAC group.

**The Chairman:** —because later on I will call back the other group, unless they change their minds. Unless they immediately say *c'est correct*, I would prefer to follow what I decided on earlier.

Je ne vois pas de mouvement dans ce sens.

**Mr. Baker:** Just one question, Mr. Chairman. I want to congratulate the witnesses for giving such excellent presentations, and the amendments.

There is one question I have for you on something I do not understand in the bill, and why an amendment has not been suggested by either the department or any witness, I suppose, who has ever appeared, or even by MPs or any lawyers who have looked at the legislation. Probably I am reading it wrong, though I doubt it.

In clause 4 it says you hire a number that is proportionate to their representation in the segments of the work force, identifiable by qualification, eligibility, or geography. If you hire in proportion to, then the numbers never change. If you hire in proportion to, then those people who hire women or native groups or blacks in most cases would have to diminish their numbers.

## [Translation]

In addition, among the recommendations of this same research group, which interviewed people in certain specific categories, there is one asking government "to downplay the employment equity legislation", adding that if there is a lot of publicity, "the Ministry should be positioned as a facilitator, not an enforcer". It seems to me that any study so performed is extremely partial and biased. It is tantamount to telling government to pass an act based on good intentions, but which would not be very effective. They seem to want to harm the cause. In my opinion, this type of study is no more than flackery aimed at keeping good laws from being passed.

Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Parent.

Monsieur Baker.

**M. Baker:** Merci, monsieur le président. J'ai une question à poser aux deux groupes de témoins. J'ai suivi . . .

**Le président:** Malheureusement, vous ne pouvez interroger qu'un des groupes en ce moment, et non pas les deux. Nous interrogeons présentement le Comité canadien d'action . . .

**M. Baker:** Bien, je m'adresserai dans ce cas-là au comité d'action.

**Le président:** . . . et je rappellerai le deuxième groupe de témoins plus tard, à moins qu'elles ne changent d'avis. Amoins qu'elles ne décident immédiatement que «c'est correct», je préférerais m'en tenir à ce que nous avons décidé plus tôt.

I see no move to that effect.

**M. Baker:** Une seule question, monsieur le président. Je veux féliciter les témoins de l'excellence de leur exposé et des amendements présentés.

Il y a quelque chose que je ne comprends pas dans le projet de loi; d'ailleurs, je ne comprends pas non plus pourquoi ni le ministère, ni aucun témoin, ni même les députés et leurs conseillers juridiques, qui connaissent bien sûr le projet de loi, n'ont jusqu'à maintenant suggéré d'amendements à l'article du projet de loi, que j'ai peut-être mal interprété, ce dont je doute quand même.

L'article 4 stipule qu'il faut embaucher un certain nombre de membres de quelques groupes désignés et que le nombre doit être proportionnel à leur représentation au sein de la population active et qu'ils doivent avoir été distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique. Si l'on continue à les embaucher selon cette proportion, il me semble que le nombre d'employés appartenant à ces catégories ne changera jamais. En outre, si l'embauche doit être proportionnelle, alors, les organismes qui embauchent déjà des femmes, des autochtones ou des noirs seront obligés de diminuer la proportion de leurs employés de ces catégories-là, dans la plupart des cas.



## [Texte]

One brief example. Two telephone companies: one telephone company has 99% of its telephone operators women; another telephone company 80% women. If that telephone company with mostly women as telephone operators, if you follow exactly the wording here, hires anybody, they have to hire somebody who is not a woman, if you get my point. So by diminishing returns over a period of time you decrease the numbers in the designated groups, if the legislation is enacted in the way that reads. That is proportionate to their representation. You would have to change it to what is in other legislation which is comparable, to say 'that is at least proportionate to'.

I wonder if the witnesses could comment on that. I have some disagreement here, but I am sure that after the witness thinks about it, she will agree with what I am saying.

**Ms Kaye:** The clause certainly is ambiguous. When I read the clause, I think I read 'at least' as being 'impliedly' included. But it is certainly open to a person to interpret that clause as meaning that there has to be an achievement of an exact proportionate relationship.

But our concern about this is really in what statistics will be used to identify those targets in the first place, and the nature of the relationships; because who is going to decide what that comparison is going to be made to? If an employer identifies, for instance in the area of skilled trades, that there are a limited number of women who have taken skilled-trade training and determines that this is the basis from which he will draw his employees, is this an excuse for not having a training program? I myself think this point is an ambiguous one.

**Mr. Baker:** I know what the thrust of the clause is, but the actual wording is, I am sure you will agree with me—think about it—absolutely wrong. In other words, the point is that when you hire the representation that is proportionate to, it also means legally that you are not allowed to hire people that is disproportionate to.

**Ms Kaye:** In other words, you are saying this clause could be creating a limitation on a number of target groups you could employ because it does not say 'at least'.

• 1730

**Mr. Baker:** You would reduce the numbers, because those people who want to fall outside of it would go back to "in the work force" instead of (2), "a segment of the work force", and therefore you would have a diminishing number of people in the designated groups hired.

**Ms Kaye:** Well, that was certainly part of our point in saying that the statistics could be manipulated; this would be the kind of manipulation we would foresee with that clause. But as to the more narrow point about whether this in fact sets a ceiling on the number of people, I think it is open to more

## [Traduction]

Je vous donne un bref exemple. Supposons deux compagnies de téléphone. La première compte 99 p. 100 de femmes parmi ses téléphonistes, alors que la deuxième n'en compte que 80 p. 100. La première compagnie de téléphone, dont la vaste majorité des téléphonistes sont des femmes, ne pourra plus—si vous suivez le projet de loi à la lettre—embaucher de femmes. Me comprenez-vous? Par conséquent, si le projet de loi est adopté tel quel, cela peut obliger avec le temps les employeurs à diminuer le nombre de leurs employés provenant de groupes cibles. Tout cela parce qu'on parle d'un nombre proportionnel à leur représentation. Ne vaudrait-il pas mieux faire comme dans les autres lois et parler uniquement de «au moins proportionnel à»?

Qu'en pensent les témoins? Certaines ne semblent pas d'accord; mais je suis sûr que si elles y pensent le moins, elles finiront par souscrire à mon argument.

**Mme Kaye:** L'article est évidemment ambigu. Lorsque je lis l'article, j'ai l'impression, quant à moi, que l'expression «au moins» est incluse implicitement. Mais n'importe qui d'autre pourrait l'interpréter comme un maximum à atteindre, c'est-à-dire comme l'obligation d'atteindre la proportion exacte.

Mais ce qui nous inquiète plus particulièrement, ce sont les statistiques sur lesquelles on se fondera pour identifier les groupes cibles au départ, et la nature des liens; qui décidera des bases de la comparaison? Si un employeur, par exemple, identifie un petit nombre de femmes qui ont déjà suivi certains cours de spécialisation et qu'il décide d'embaucher ses employés en faisant appel à ce réservoir de travailleurs spécialisés, est-ce que cela le dispense de mettre sur pied son propre programme de formation? C'est assez ambigu, d'après nous.

**M. Baker:** Je comprends l'objectif de l'article; mais c'est son libellé, vous en conviendrez certainement, qui cloche tout à fait. Autrement dit, lorsque vous embauchez des employés selon la représentation proportionnelle, cela signifie également—d'un point de vue de droit—que vous n'avez pas le droit d'embaucher d'autres employés qui ne cadrent pas dans cette représentation proportionnelle.

**Mme Kaye:** Autrement dit, vous prétendez que cet article pourrait limiter le nombre de groupes cibles que vous pourriez embaucher, tout simplement parce qu'il y manque l'expression «au moins».

**M. Baker:** Cela pourrait en réduire en effet le nombre, étant donné que ceux qui n'appartiennent pas à cette représentation proportionnelle sont considérés comme faisant partie de la population active plutôt que comme faisant partie des secteurs de la population active, comme le précise l'alinéa (ii); par conséquent, le nombre de personnes embauchées et appartenant aux groupes concernés diminuerait.

**Mme Kaye:** C'est justement ce que nous avons tenté d'expliquer lorsque nous avons parlé de la possibilité de manipuler les statistiques; voilà le genre de manipulation à laquelle prêterait flanc cet article. Mais au sujet du plafond que cela pourrait fixer à l'embauche de ces employés, tout

[Text]

than one interpretation; I do not think it necessarily sets a limitation.

**Mr. Baker:** I think the 10 minutes are up. I am just trying to assist you, Mr. Chairman. I could go on, but . . .

**The Chairman:** Oh, I know you will come back.

S'il vous plaît, le Parti du gouvernement va commencer. Je n'ai pas d'indication. M<sup>me</sup> Collins?

She will be followed by Mr. Hawkes, if you want to share—if not, later on.

**Mrs. Collins:** We will share the first . . .

**Le président:** M<sup>me</sup> Bourgault et M. Blackburn. Madame, s'il vous plaît.

**Mrs. Collins:** I would like to also welcome the groups that have presented to us today. On what Mr. Baker indicated earlier, I think the idea of trying to bring groups together would really help us in our understanding, being able to compare your positions. I hope that on future occasions groups will consider this and see how it could really be effective to us as parliamentarians in understanding perhaps the nuances and the differences among various groups.

I would just like to ask the representatives of NAC . . . The whole thrust of this bill and what the Minister has been saying in her comments is that it is results oriented, that really that is what we are concerned about, that we ultimately get the results. Do you agree with that concept, to begin with?

**Ms Kaye:** We agree that we would like to see results. What we do not agree with is that these results can be obtained without mandatory affirmative action or mandatory employment equity, whatever you call it, and this bill does not provide mandatory affirmative action.

**Mrs. Collins:** Okay. I guess you are aware that both the Minister and Mr. Fairweather, in his presentation to the committee, have said that in their opinion this is mandatory affirmative action.

**Ms Kaye:** I think the issue here, and I think why it is confusing, is that clause 4 may say that an employer shall implement employment equity, but it is impossible to find any enforcement mechanism for that whatsoever. I think it is very confusing when the Minister says we will refer this to the Canadian Human Rights Commission. Well the Canadian Human Rights Commission is not going to enforce clause 4; it is going to enforce the Canadian Human Rights Act using the data it obtains from clause 5. The only thing that is mandatory in this bill is the filing of reports in clause 5. This is our problem with the bill.

**Mrs. Collins:** But let me come back to what we are really trying to achieve; what we are trying to achieve are results. I guess in my mind it does not really matter whether it is one act that is being enforced or another act. What this act will enable is the collection of the data and the collection of the information that is required for the Canadian Human Rights Commis-

[Translation]

dépend de la façon dont vous interprétez l'article; je ne vois pas cela nécessairement comme une limite.

**M. Baker:** Je pense que mes 10 minutes sont écoulées; j'essaie simplement de vous aider, monsieur le président. Je pourrais poursuivre, mais . . .

**Le président:** Je sais que vous reviendrez à la charge.

It is up to government members to start questioning. I do not seem to have any requests. Mrs. Collins?

M<sup>me</sup> Collins sera suivie de M. Hawkes, si vous acceptez de partager votre temps . . . sinon, ce sera pour plus tard.

**Mme Collins:** Nous allons partager les 10 premières . . .

**The Chairman:** Mrs. Bourgault and then Mr. Blackburn. Mrs. Collins, go ahead.

**Mme Collins:** Je voudrais d'abord souhaiter la bienvenue au groupe d'aujourd'hui. Au sujet de ce qu'a dit M. Baker plus tôt, le regroupement des témoins nous permettrait de mieux comprendre et de mieux comparer les positions respectives. J'espère qu'à l'avenir, les témoins y songeront, car cela pourrait être très pratique pour nous, les parlementaires, car nous pourrions ainsi mieux comprendre les nuances et les différences qui existent entre ces nombreuses écoles.

Je m'adresse aux représentantes du CCA . . . L'objectif du projet de loi, c'est d'aboutir à des résultats; d'ailleurs, la ministre a bien expliqué que ce qui l'intéressait, c'était de voir des résultats concrets. Tout d'abord, êtes-vous d'accord avec cette orientation?

**Mme Kaye:** Nous aussi, nous aimerions bien voir des résultats. Mais ce dont nous doutons, c'est que l'on puisse atteindre quelque résultat que ce soit sans programme d'action positive ou d'équité en matière d'emploi qui soit obligatoire; or, appelez cela comme vous voudrez, mais le projet de loi ne prévoit pas d'action positive obligatoire.

**Mme Collins:** Bien. Vous savez sans doute que la ministre et M. Fairweather ont dit tous deux, lors de leur comparution devant le Comité, que le projet de loi, à leur avis, constituait bien un programme d'action positive obligatoire.

**Mme Kaye:** Il me semble que la confusion vient de ce que l'article 4 décrète tout simplement que l'employeur vise à l'équité professionnelle, mais sans prévoir par ailleurs de mécanisme d'exécution. La confusion se perpétue lorsque la ministre prétend qu'il est possible de renvoyer les cas à la Commission canadienne des droits de la personne. Or, la commission ne sera pas chargée d'appliquer l'article 4; elle ne sera chargée que d'appliquer la Loi sur les droits de la personne, en se fondant sur les données obtenues en vertu de l'article 5. La seule obligation que comporte le projet de loi, c'est celle de déposer les rapports, tel que l'exige l'article 5. Voilà pourquoi le projet de loi nous semble incomplet.

**Mme Collins:** Permettez-moi de revenir à notre véritable objectif, c'est-à-dire les résultats concrets. Au fond, peu m'importe s'il faut pour cela appliquer une loi, plutôt qu'une autre. Or, ce projet de loi-ci permettra de recueillir des données et des renseignements dont aura besoin la Commission canadienne des droits de la personne pour appliquer sa propre

## [Texte]

sion to enforce their own legislation, in particular section 10, which gives them the power, I think adequate power, to go into an employer to determine whether or not they have established or pursued policies or practices that deprive or tend to have deprived an individual or a class of individuals of any employment opportunities.

Would you not agree that is really the section of the Canadian Human Rights Act we need to focus on? What the Canadian Human Rights Commission will have... With the Minister's agreement to indeed have a specific reference, they will start to be able to accumulate the information, which they have not had up to now, in order to enforce that section.

**Ms Kaye:** In a way, this reminds me of a game we used to play when I was young: Simon says do this, and as long as you did it when you said Simon says do this nothing happened to you; but if you did it when you just said do this, then you lost your turn. If you have a penalty that you are going to lose your turn or you are going to have some kind of fine to pay or you will be found in breach of the act, then you have an incentive to comply; that is what makes employers comply. If a bill just says please do this and nothing happens to you when you do that, the employers will not comply. They have not complied in the past and there is nothing to indicate that they will comply in the future.

• 1735

Clause 4 stands alone as a 'please do this' clause.

**Mrs. Collins:** I guess I would fundamentally disagree with you on that point, because the evidence that I have seen in my own personal experience and in speaking with companies—and we will have them appearing before the committee—is that they are prepared to comply, and I guess sort of philosophically I realize there is a difference here. But I think if you take a club and hit them over the head, all you are going to have is a backlash that is ultimately really going to affect women adversely.

In fact, I think some of the recent studies have shown that, and I just wonder how NAC feels about this. Have you really discussed this with your membership, because what we are seeing emerging is that women are not quite sure about this. They do not necessarily want a lot of special treatment.

**Ms Kaye:** I think that our best argument is to quote to you the article that was in *Fortune* magazine and an article that was printed in *The Globe and Mail* by Michelle Landsberg a couple of months ago, in which the major corporations in the United States stated quite clearly that they did not like Reagan's move away from regulation and the affirmative action programs, because they had very clear goals and targets and they actually found that to be more businesslike and more appreciated.

## [Traduction]

loi, et en particulier l'article 10; cet article donne à la commission un pouvoir suffisant pour décréter qu'un employeur a ou non mis sur pied ou suivi des politiques et des pratiques qui ont privé ou ont cherché à priver un particulier ou une classe de particuliers de possibilités d'emploi.

Ne convenez-vous pas que c'est à cet article de la Loi canadienne sur les droits de la personne qu'il faut véritablement s'attacher? Ce que la Commission canadienne des droits de la personne... Puisque la ministre a accepté que l'on mentionne la commission de façon bien précise, celle-ci pourra commencer à rassembler l'information, ce qu'elle n'a pas pu faire jusqu'à maintenant, qui lui permettra d'appliquer cet article.

**Mme Kaye:** Cela me rappelle, d'une certaine façon, un jeu auquel nous jouions lorsque nous étions enfants: lorsque le meneur disait: «pigeon vole» et que nous levions la main, tout allait pour le mieux; mais lorsque nous ne levions pas la main ou que nous la levions au mauvais moment, alors, nous perdions notre tour. Autrement dit, le fait de pouvoir être pénalisé, ou de perdre son tour, ou d'être soumis à l'amende, si l'on constate que vous contrevenez à la loi, agit comme incitatif à se plier à cette dernière; c'est justement ce qui pousse les employeurs à se conformer à la loi. Le projet de loi, qui ne fait qu'émettre des vœux pieux, sans menacer d'amende, n'a aucun poids, et les employeurs ne s'y conformeront pas. Puisqu'ils ne s'y sont pas conformés par le passé, pourquoi le feraient-ils à l'avenir?

L'article 4, sans mécanisme d'exécution, n'est qu'un vœu pieux.

**Mme Collins:** Je m'inscris totalement en faux, à cet égard; d'après ma propre expérience et pour en avoir parlé avec des entreprises—nous en accueillerons d'ailleurs comme témoins—celles-ci sont tout à fait prêtes à se conformer à la loi. Mais je pense qu'il y a une différence de philosophie entre ce que vous suggérez et ce qui est écrit ici. Si vous forcez les employés à suivre les consignes, pistolet au dos, cela pourrait finir par nuire aux femmes.

D'après certaines études récentes, les femmes ne semblent pas sûres de vouloir être traitées de façon spéciale. Qu'en pense le Comité d'action. En avez-vous discuté avec vos membres?

**Mme Kaye:** La meilleure façon de vous répondre, ce serait de vous citer un article paru dans la revue *Fortune* et un autre rédigé par Michelle Landsberg, il y a déjà quelques mois, et publié dans le *Globe and Mail*; d'après ces articles, les grandes sociétés américaines ont expliqué clairement qu'elles n'avaient pas apprécié le retour en arrière de Reagan ni l'abandon des règlements et des programmes d'action positive. En effet, ceux-ci avait représenté pour elles des objectifs et des buts très clairs, qui—avaient-elles découvert—s'étaient révélés très sérieux et plus généralement acceptés.



## [Text]

I think that in this case what we have is a situation where for years we have heard employers say, yes, we will do this; yes, we will do this. The report that we referred to, when Mr. Caccia was Labour Minister, he approached over 500 companies and they all said, oh, yes we are very interested in implementing voluntary affirmative action, and he had to report that there was not a single company that did it.

I do not think that Judge Rosalie Abella could have documented more fully the fact that it is mandatory affirmative action which is really required in these situations, and I think that once one has put into an act wording that implies a mandatory obligation, 'an employer shall implement', then you have to put your money where your mouth is. The law says you shall do it. Well, how are we going to find out that you are doing it? Show us. And those employers who are willing to comply will readily comply.

The kind of enforcement measures you need are for the employers who are not willing to comply, and this whole argument about some women are worried about special measures, I mean, the only women I know of who are worried about special measures are the women who have all the privilege and opportunity that they need.

The women who are disadvantaged, which is the vast majority of women, have been lobbying for a long time to get this kind of a measure. And I think that this is recognized when we look at the purpose section of this bill, which says quite clearly that to achieve equality we are giving effect to the principle that it 'means more than treating people in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences'.

This is very significant and we are very pleased to see this kind of wording in the bill and we really welcome that. We feel that this is a very positive step in framing the purpose of what we are trying to do with this law, and it shows us the real difference between this and something like a Canadian Human Rights Act which is an act aimed at finding discriminatory practices, a very different kind of measure, a very different kind of enforcement. Here, we are looking for positive action, positive steps on the part of the employer, and in that case some employers we know quite simply profit from discrimination, they do not want to comply and there has to be something there that an enforcing agency can say to them that will make them comply.

**Mrs. Collins:** Okay. I might just comment that I have read the same article in *Fortune* and what I have found encouraging was that 95% of the companies surveyed said they would continue on with employment equity or affirmative action programs whether or not there was legislation requiring them. I think that, indeed, supports the argument that you do not necessarily need the club. Now I agree with you. I think we agree on the objectives, and obviously we have some variation of degree on the methodology to achieve those objectives.

## [Translation]

Dans le cas qui nous occupe, les employeurs répètent depuis des années, à qui veut les entendre, qu'ils sont prêts à faire ceci et cela. Dans le rapport que nous avons mentionné, M. Caccia—alors ministre du Travail—avait pressenti plus de 500 entreprises qui avaient toutes prétendu être très intéressées à appliquer des programmes d'action positive volontaires; or, force lui avait été de constater qu'aucune entreprise ne l'avait fait de son propre gré.

Le juge Rosalie Abella a prouvé, avec chiffres à l'appui, qu'il est nécessaire d'obliger les employeurs à suivre des programmes d'action positive; par conséquent, ce n'est que lorsque vous aurez amendé le projet de loi pour que l'employeur soit obligé d'atteindre l'équité professionnelle que cela pourra devenir rentable. La loi dit que l'employeur doit viser à l'équité professionnelle. Il faudrait alors qu'il puisse nous le prouver. Et je vous assure que ceux d'entre eux qui sont prêts à se conformer à la loi, le feront volontiers.

Les mesures d'exécution visent surtout les employeurs qui ne sont pas prêts à se conformer à la loi. Et ce que vous dites au sujet des femmes qui craignent d'être privilégiées par des mesures spéciales ne tient pas du tout: les seules qui puissent s'en inquiéter, à ce que je sache, ce sont celles qui ont déjà tous les privilèges et à qui s'offrent déjà toutes les possibilités d'emploi.

La grande majorité des femmes qui sont désavantagées exercent des pressions depuis très longtemps pour obtenir ce genre de mesures. C'est d'ailleurs ce que reconnaît le projet de loi dans son objet, qui est justement de réaliser l'égalité conformément au principe selon lequel l'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Cela, c'est essentiel; et nous avons été très heureuses de pouvoir lire dans le projet de loi cet objectif que nous attendions depuis longtemps. C'est un pas dans la bonne direction et qui est conforme à ce que nous avons tenté de faire jusqu'à maintenant. Nous voyons enfin la différence qui existe entre un projet de loi comme celui-ci et la Loi canadienne des droits de la personne qui vise à mettre au jour des pratiques discriminatoires: l'application est tout à fait différente. Ce projet de loi-ci prévoit une action positive de la part de l'employeur; par conséquent, il faut qu'un organisme quelconque puisse obliger les employeurs réticents qui profitent de la discrimination à se conformer à la loi.

**Mme Collins:** Bien. Soit dit en passant, j'ai lu cet article de la revue *Fortune*, et j'ai trouvé très encourageant de constater que 95 p. 100 des entreprises interrogées ont assuré qu'elles préserveraient leurs programmes d'équité en matière d'emploi ou d'action positive, que la loi les y oblige ou non. Autrement dit, le pistolet au dos n'est peut-être plus nécessaire. Au fond, je suis d'accord avec vous sur les objectifs de la loi, même si nous ne sommes pas tout à fait d'accord sur la méthodologie à suivre.

[Texte]

• 1740

Personally, I feel with the changes the Minister has indicated, which will include the reference to targets and objectives—I think that is important—the direct reference to the Human Rights Commission, that we have the balance that will be acceptable to people when they look at it from a fair-minded point of view, rather than imposing... I really fear that massive sort of Big Brother attitude of the state intervening, and I guess...

**Ms Kaye:** I would like to address that because first of all I do not think if you had asked those companies if they would have initiated their programs without the initial compulsion that you would have got the same answer as you say they are presently giving. I think what we are really looking at here is not a Big-Brother-of-the-state attitude; we are looking for justice for women.

One thing that is missing in this bill is a look at rights for employees. It implies an obligation on the employer. It is such total employer flexibility that there is not even some kind of complaint route for the employees. There is not even an obligation to inform the employees that this plan is in effect or that it should be negotiated with their representatives. I think that is quite significant.

**Mrs. Collins:** The Minister said yesterday that she would entertain an amendment to include that.

**Ms Kaye:** I am very, very pleased to hear that because I think that is missing from the bill right now and I think it would strengthen the bill in an important way.

**The Chairman:** I regret very much that I have to go now—I will come back—to the New Democratic Party. Who will be first?

**Ms Mitchell:** We will share our time.

**The Chairman:** Ms Mitchell and Mr. Manly will share the time. In the meantime, I have the *Fortune* article so for the benefit of the members I will have copies made and distributed to everybody.

Ms Mitchell.

**Ms Mitchell:** Thank you very much.

I think we are very fortunate to have the kind of expertise and experience that is sitting at this table. It really stresses again how important is continued funding for women's organizations too. I want to pay a particular tribute to NOW because I could not help but think today what a wonderful contribution there was to our Charter of Rights. It is really pretty unforgivable that this group was not recognized separately for that is what they wanted.

I would like to concentrate my questions in a more general way. I think it is going to be very useful to have the specific analysis and suggestions that you have made for specific amendments—that is really great—but I wondered if we could go back a bit to some of the more general concepts.

[Traduction]

Personnellement, il me semble que les modifications que la ministre se propose d'apporter et qui incluent la notion de cibles et d'objectifs—ce qui est important—et la mention précise de la Commission des droits de la personne suffiront à donner l'équilibre voulu au projet de loi et à rassurer ceux qui préfèrent convaincre plutôt que d'imposer... Je n'aime pas l'idée de faire intervenir massivement l'État, et je pense que...

**Mme Kaye:** Tout d'abord, si vous aviez demandé à ces entreprises si elles auraient lancé leurs propres programmes d'elles-mêmes sans y avoir été obligées au départ, je ne pense pas qu'elles vous auraient répondu de la même façon. Il ne s'agit pas ici d'intervention massive de l'État; il s'agit plutôt de rendre justice aux femmes.

Ce qui manque au projet de loi, ce sont les droits des employés. Le projet de loi parle de façon implicite de l'obligation de la part de l'employeur, mais il lui laisse par ailleurs une telle souplesse, qu'aucun mécanisme de grief n'est prévu pour les employés. Les employeurs ne sont même pas obligés d'informer leurs employés de la mise en vigueur éventuelle d'un plan d'action ni du fait qu'il devrait être négocié avec leurs représentants syndicaux. Cela me semble tout à fait révélateur.

**Mme Collins:** La ministre a dit hier qu'elle recevrait favorablement tout amendement qui viserait à inclure ces précisions.

**Mme Kaye:** Je suis très heureuse de vous l'entendre dire, puisque c'est une lacune grave au projet de loi actuel. Cet amendement lui donnerait beaucoup plus de poids.

**Le président:** Je m'en excuse beaucoup, mais il me faut maintenant me tourner vers le Nouveau parti démocratique. Je reviendrai à vous plus tard. Qui prendra d'abord la parole?

**Mme Mitchell:** Nous partagerons notre temps.

**Le président:** M<sup>me</sup> Mitchell et M. Manly partageront leur temps de parole. Entre temps, je ferai photocopier et distribuer à tous les membres du comité l'article de la revue 'Fortune' dont on a parlé.

Madame Mitchell.

**Mme Mitchell:** Merci beaucoup.

Nous avons de la chance de recevoir aujourd'hui des gens qui ont autant d'expérience et de connaissances. Cela prouve à quel point il est important de continuer à financer les organismes de femmes. Je voudrais rendre un hommage tout particulièrement à l'organisation «NOW», puisque elle a tellement contribué à notre Charte des droits. C'est honteux que l'on n'ait pas accepté de recevoir ce groupe séparément, comme il l'avait demandé.

Mes question seront plutôt d'ordre général. Même si votre analyse et vos suggestions seront très utiles à l'étude des amendements qui seront apportés, je voudrais plutôt revenir à des notions plus générales.

[Text]

The main thing of course is the whole question of enforcement. First, did I understand you to say that NAC has a different view from Judge Abella on the question of quotas and enforcement? Also, I wonder if you could elaborate on what kind of an enforcement mechanism you feel ideally you would have liked to see.

**Ms Kaye:** I think Judge Abella did not put this in her report, but I heard her interviewed on the radio at the time of her report that she did not put quotas in her report because she feared that quotas had become ceilings and limitations instead of steps for advancement. I do not think we would agree with that.

We want targets and goals in this particular law, and without them we think the law will not have any teeth. We are not opposed to quotas because we think they are the proper steps enforcing implementation of non-discriminatory practices by employers, either through negotiation or through legislation.

**Ms Mitchell:** Okay. Could you elaborate on what kind of enforcement mechanism and agency you would have liked to see?

**Ms Kaye:** We would like to see an independent agency with which the plans could be filed, they could be assessed, they could be monitored. There would be rights of inspection and there would be a right to impose penalties.

**Ms Mitchell:** I guess that leads into the next question. Do you not feel then that the Canadian Human Rights Commission is the right agency to do this? Would you have liked to have seen another agency established?

• 1745

**Ms Kaye:** We are willing to accept the fact that the Minister has said that the Human Rights Commission would be the agency for enforcement. We think that a specialized section is important, which has as its main thrust the review of these plans and the expertise to deal with employers in the area, also to avoid the potential conflict of interest that may exist if the Human Rights Commission is involved in developing the plan, and also in dealing with a complaint against the same employer under the other act.

You see, we have a problem here which I think continues philosophically to confuse people, in that we have two acts: the employment equity act and the Canadian Human Rights Act. So when we are talking about enforcement by the Canadian Human Rights Act, right now, the major discussion has been simply to say that the Human Rights Commission can enforce what is in the Canadian Human Rights Act by using the reports that are mandatory in this act. But there is nothing which says that the Canadian Human Rights Commission can enforce the obligations of this proposed act, and that is the real problem.

[Translation]

L'important, c'est évidemment la question d'exécution de la loi. Vous ai-je bien entendu dire que le Comité d'action n'était pas du même avis que le juge Abella en ce qui concerne les quotas et le mécanisme d'exécution? Pourriez-vous également nous dire quel genre de mécanisme d'application vous voudriez voir instaurer?

**Mme Kaye:** Je ne pense pas que cela soit écrit noir sur blanc dans le rapport du juge Abella; mais lorsque je l'ai entendue interviewée au moment de la parution de ce rapport, elle a précisé avoir préféré ne pas parler de quotas, parce qu'ils auraient pu être interprétés comme des plafonds et des limites, plutôt que comme des pas dans la bonne direction. Nous réfutons cette thèse.

Nous, nous voulons que ce projet de loi-ci parle de cibles et d'objectifs, sans quoi il n'aura pas de poids. Nous ne nous opposons pas à l'établissement de quotas, puisqu'ils permettent d'après nous de faire appliquer par les employeurs des pratiques non discriminatoires, par voie de négociation ou par l'application de la loi.

**Mme Mitchell:** Bien. Quel genre de mécanisme et d'organisme d'exécution souhaitez-vous?

**Mme Kaye:** Nous souhaiterions un organisme indépendant auprès de qui les plans seraient déposés et évalués, et qui en surveillerait l'application. Cet organisme aurait le droit d'inspection et le droit d'imposer des amendes.

**Mme Mitchell:** Cela m'amène à ma question suivante: la Commission canadienne des droits de la personne ne vous semble-t-elle pas l'organisme approprié pour ce faire? Préférez-vous voir un autre organisme s'en occuper?

**Mme Kaye:** Nous acceptons la proposition du Ministre dans laquelle la Commission canadienne des droits de la personne devrait être l'organisme d'exécution. Mais nous pensons que ce devrait être un secteur spécialisé de la Commission qui s'en occuperait, et dont l'objectif principal serait de revoir les plans et d'en discuter avec les employeurs; cela permettrait d'éviter les conflits d'intérêt qui pourraient survenir si, d'une part, la Commission s'occupait de la mise au point du plan d'action et si, d'autre part, elle avait à trancher des cas de plaintes déposées contre le même employeur, mais en vertu d'une autre loi.

Il se pose continuellement un problème de confusion dans l'esprit des gens: en effet, nous trouvons face à deux lois, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, d'une part, et la Loi canadienne des droits de la personne, d'autre part. Or, lorsque nous parlons d'application en vertu de la Loi canadienne des droits de la personne, c'est tout simplement parce que la Commission canadienne des droits de la personne peut faire appliquer la Loi sur les droits de la personne grâce au rapport que la loi rend obligatoire. Mais rien ne prévoit que la Commission canadienne des droits de la personne puisse faire appliquer ce projet de loi-ci en ce qui concerne les obligations qui y sont proposées, et c'est là que le bât blesse véritablement.



[Texte]

**Mrs Mitchell:** Exactly. We agree with you completely on that.

The other thing of course is the whole question of first of all making compliance mandatory; and secondly the fact that there really are no penalties, except for reporting. I wonder what you would see should be added in that respect so that there actually are sanctions. As I understand it, there are penalties if you do not report the data within a certain period. But what happens after that is anybody's guess. There is really no enforcement . . .

**Mrs Kaye:** No. There has to be the power to make an order for the employer to comply. If an employer decided that it might be cheaper to pay a \$50,000 fine on occasion rather than to comply, who could make an order to tell the employer to comply?

**Mrs Mitchell:** That is the big question. Is this something that you feel should be added to this proposed act?

**Mrs Kaye:** Oh, yes. We would very much like to see an amendment that provides for an enforcement agency, whatever enforcement agency, having the powers to make an order, to investigate and to monitor.

**Mrs Mitchell:** Thank you. I will turn it over to my colleagues, Mr. Chairman.

**The Chairman:** You had very few minutes left, I can tell you. Mr. Manly.

**Mr. Manly:** Thank you, Mr. Chairman. I would like to ask NAC . . .

**The Chairman:** As a matter of fact, one question.

**Mr. Manly:** Okay, this is a good one.

In your brief you said that the bill could specify that the government shall include in every contract a term which says that the obligations in clauses 4 and 5 shall be a term of the contract. You mentioned that this was a promise of the Prime Minister in the August 1984 election; and because the words of the Prime Minister are so important to members of the government, and because this kind of commitment is very important to members of the opposition, I would think there would be a disposition on the part of the committee to accept what the Prime Minister said. I wonder if you could give us the exact quotes of what the Prime Minister said at that time.

**Mrs Kaye:** I can if you can wait just one second.

**Mr. Manly:** We all want to make good some of the promises that the Prime Minister made.

**Mr. Hawkes:** Every single one.

**Mrs Mitchell:** We will all have a moment of silence now and listen carefully.

[Traduction]

**Mme Mitchell:** Exactement. Nous sommes tout à fait d'accord avec vous.

Le premier problème, c'est donc de rendre obligatoire l'obéissance à la loi; mais le second problème c'est qu'il n'est possible d'imposer aucune amende, sauf lorsque l'employeur omet de déposer son rapport annuellement. Que nous suggérez-vous pour faire véritablement imposer des sanctions? Si j'ai bien compris, on peut imposer une amende à l'employeur s'il n'a pas déposé son rapport dans une période donnée. Mais quant à savoir ce qui se passe après le dépôt du rapport, j'en sais aussi peu que vous-même. Il n'y a aucun mécanisme d'application . . .

**Mme Kaye:** Non. Le projet de loi devrait permettre d'obliger par ordonnance l'employeur à s'y conformer. Autrement dit, si un employeur décide qu'il lui en coûtera moins cher de payer 50,000\$ d'amende à l'occasion plutôt que de se conformer à la loi, comment l'obliger à s'y conformer, même par ordonnance?

**Mme Mitchell:** C'est la question fondamentale. Pensez-vous qu'il faudrait l'ajouter au projet de loi?

**Mme Kaye:** Certainement. Nous aimerions qu'un amendement prévoit que l'organisme d'exécution, quel qu'il soit, ait l'autorité voulue pour rendre une ordonnance, pour enquêter et pour surveiller l'application du plan d'action.

**Mme Mitchell:** Merci. Je cède la place à mes collègues, monsieur le président.

**Le président:** Il vous reste très peu de temps. Monsieur Manly.

**M. Manly:** Merci, monsieur le président. J'aimerais demander au Comité canadien d'action . . .

**Le président:** En fait, vous n'avez le temps que pour une question.

**M. Manly:** Bien, j'en ai choisi une bonne.

D'après votre mémoire, le projet de loi pourrait préciser que le gouvernement doit inclure à chaque contrat des conditions stipulant que les obligations prévues aux articles 4 et 5 doivent faire partie du contrat. Vous avez même fait valoir que le premier ministre l'avait promis au cours de la campagne électorale d'août 1984; étant donné que les paroles du premier ministre ont tant de poids auprès des membres du gouvernement et étant donné que les membres de l'opposition ont tellement à coeur ce genre d'engagement solennel, il me semble que le Comité devrait être tout disposé à accepter ce qu'a dit le premier ministre. Pouvez-vous citer exactement ce qu'aurait dit le premier ministre?

**Mme Kaye:** Je le puis, si vous acceptez d'attendre un instant.

**M. Manly:** Nous voulons tous tirer bon parti des promesses du premier ministre.

**M. Hawkes:** De chacune d'entre elles.

**Mme Mitchell:** Un instant de silence, je vous prie, que nous écoutions tous attentivement.

## [Text]

**Ms. Kaye:** In August 1984 the Prime Minister promised contract compliance would be part of his party's approach. The obligation on employers to increase the hiring of women should be enshrined in the legislation. He stated:

Our party will ensure that companies providing services to the federal government hire increasing numbers of women to perform such services. When seeking government business, these companies will be required to detail their action plans, timetables and programs for attracting, training and advancing women within their operations.

• 1750

He also stated:

We support the need for effective human resource planning within the federal bureaucracy, which includes goals and objectives to achieve parity for women, at all levels of government operations, commensurate with their skills and expectations. Numerical goals are one of several goals required; training and retraining are others.

**Mr. Manly:** Ed Broadbent could not have said it any better.

**The Chairman:** Thank you very much. Thank you, we all like him, we love him. But now I have to recognize Mr. Blackburn. Please, do help the chair. I will kindly allow five minutes each to the two parties, because the others have not questioned.

Ensuite, j'appelle la Fédération des femmes du Québec et l'autre groupe.

**Mr. Manly:** Point of order, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Yes, sir.

**Mr. Manly:** On this basis, the New Democratic Party loses in terms of time after having shared our initial rounds.

**The Chairman:** No, no. No way. When I get there, I will recover from the surprise you gave me at the last comment.

Toujours au même groupe, cinq minutes. Monsieur Blackburn, suivi de Mme Finestone. Je veux accorder autant de temps à l'un qu'à l'autre. Mais certainement pas moins de temps au groupe qui a la patience d'attendre. S'il vous plaît, monsieur Blackburn.

**M. Blackburn (Jonquière):** Monsieur le président, je voudrais revenir auprès des témoins en regard d'une question qui vous a été posée tout-à-l'heure. Pourquoi croyez-vous que ne se passera rien si le projet de loi est accepté tel quel? Mais avant je vous mets certaines balises.

Premièrement, les entreprises devront, à compter de 1988, produire un rapport annuel dans lequel ils devront dire ce qu'ils ont fait pour l'équité en matière d'emploi, ils devront également inclure leur document, leur document contenant les

## [Translation]

**Mme Kaye:** En août 1984, le premier ministre a promis que son parti adhérerait à l'application des clauses antidiscriminatoires. En outre, il faudrait entériner par une loi l'obligation pour les employeurs d'augmenter le nombre d'employés féminins. Il a déclaré ce qui suit:

Notre parti s'engage à veiller à ce que les entreprises fournissant des services au gouvernement fédéral embauchent de plus en plus de femmes pour fournir ces services. Lorsqu'elles chercheront à faire affaires avec le gouvernement, elles devront également prouver qu'elles ont des plans d'action détaillés, de même que des programmes et des échéances visant à attirer les femmes dans leurs rangs, à les former et à les promouvoir.

Il a aussi dit:

Nous sommes en faveur d'une planification efficace de l'utilisation de nos ressources humaines au sein de la bureaucratie fédérale, ce qui signifie l'établissement d'objectifs menant à la parité pour les femmes à tous les niveaux du fédéral en fonction de leurs aptitudes et de leurs attentes. L'objectif numérique n'est qu'un des nombreux objectifs à atteindre; il y a aussi la formation et le recyclage.

**M. Manly:** Ed Broadbent n'aurait pas mieux dit.

**Le président:** Merci beaucoup. Merci, nous l'admirons tous, que dis-je, nous l'aimons. Je dois maintenant céder la parole à M. Blackburn. S'il vous plaît, ayez certains égards pour le président. Je veux bien accorder cinq minutes à chacun des deux partis parce que les autres n'ont pas eu le temps de poser des questions.

Then, I will call upon the *Fédération des femmes du Québec* and the other group.

**M. Manly:** J'invoque le Règlement, monsieur le président.

**Le président:** Oui, monsieur.

**M. Manly:** Si on fait le calcul, le Parti néo-démocrate perd quand même quelques minutes pour avoir partagé les premiers tours.

**Le président:** Non, non. Absolument pas. Quand j'y arriverai, je me rétablirai de cette surprise que vous m'avez causée avec le dernier commentaire.

Still the same group, five minutes. Mr. Blackburn followed by Mrs. Finestone. I want to give equal time to each of you. But certainly no less time to the group that has the patience to wait. If you please, Mr. Blackburn.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Mr. Chairman, I would like to get back to the witnesses concerning a question that was put before. Why do you think that nothing is going to happen if the bill is accepted in its present form? But first, I would like to set out a few markers.

First of all, as of 1988, business concerns will have to produce an annual report disclosing what they have done in the matter of employment equity and they will also have to include a document containing the objectives they set at the beginning

*[Texte]*

objectifs qu'ils s'étaient fixés en début d'année, ainsi que les calendriers pour atteindre leur but. Madame la ministre nous a précisé hier que ces documents devront faire partie du rapport.

Deuxièmement, la ministre a aussi confirmé, et elle le précisera dans le projet de loi, que c'est la Commission des droits de la personne qui aura le pouvoir de faire appliquer l'équité en matière d'emploi. C'est la même Commission canadienne des droits de la personne qui fait appliquer la loi, le fameux article qui dit à travail égal, salaire égal. Cette Commission canadienne des droits de la personne a pratiquement les mêmes pouvoirs en terme d'amendes, c'est 50,000\$ en ce qui concerne la Loi canadienne des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi. Et j'ajoute, il est vrai que notre projet de loi, dans le sens que vous le voyez, devrait avoir une clause bien spécifique obligeant l'employeur à faire ceci ou cela. Mais il ne faut pas oublier qu'il n'y avait pas de loi semblable auparavant; et le gouvernement en met une sur la table qui, par un mouvement positif, incitatif, veut amener les entreprises vers l'équité en matière d'emploi; et ce sont ces rapports annuels qui fera que les entreprises y accéderont. Il me semble qu'on fait un pas important en avant. Mais vous semblez dire qu'il ne se produira rien. Alors, à partir des éléments que je vous ai donnés, quelle est votre opinion?

**Mme Kaye:** Tout d'abord, que peut-on faire si la compagnie dépose un rapport disant que cette année, elle a décidé d'étudier la pratique de promotion et qu'elle n'a rien fait, ou qu'elle a promu deux femmes. Que va-t-on faire? Qui va le faire?

• 1755

Deuxièmement, s'il faut une législation pro-active, c'est-à-dire une obligation pour la compagnie de faire quelque chose pour que les salaires des hommes et des femmes soient égaux, la Loi sur les droits de la personne prévoit qu'une personne doit faire une plainte pour que la Commission fasse une enquête. Mais cette loi d'équité en matière d'emploi prévoit que l'employeur doit prendre des mesures pour s'assurer que, par exemple, les salaires soient égaux.

Et pour le troisième point, si on est si gentil avec les compagnies pour les inciter à faire quelque chose, pourquoi n'est-t-on pas aussi gentil avec les victimes de la discrimination?

**M. Blackburn (Jonquière):** C'est un autre problème.

**Mme Pépin:** C'est une bonne question.

**Mme Kaye:** C'est un autre problème.

**M. Blackburn (Jonquière):** En tous cas, je perçois, dans les deux groupes d'ailleurs, que vous n'êtes pas satisfaites de ce qu'on présente. Il me semble que cette loi va tellement de l'avant.

**Des voix:** Ah! Ah!

**M. Blackburn (Jonquière):** Il me semble que notre gouvernement fait un grand pas avec cette loi. Comparez ce que vous avez sur la table, à ce qui existait auparavant en termes d'équité en matière d'emploi; ou comparez à toute loi qui pouvait aller dans ce sens-là. Si vous comparez à ce qui existait

*[Traduction]*

of the year as well as their timetable for attaining those goals. The Minister specified yesterday that those documents will have to be made part of the report.

Secondly, the Minister has also confirmed, and she will specify this in the bill, that it is the Human Rights Commission that will have the power to enforce employment equity. It is the same Canadian Human Rights Commission that enforces the legislation, the famous clause that says equal pay for equal work. This Canadian Human Rights Commission has practically the same powers in terms of fines, \$50,000, under the Canadian Human Rights Act and employment equity. And I would like to add that it is true that our bill, with the orientation you see for it, should have a very specific clause making it mandatory for the employer to do this or that. However, we should not forget that there has never been any similar Act; and the government is now tabling one which, by positive means, with incentives, is trying to bring private enterprise to employment equity; and business will be brought to it by means of these annual reports. It seems to me we are taking a big step forward. But you seem to say that nothing is going to come of it. So, based on the elements I have just given you here, what is your opinion?

**Ms Kaye:** First of all, what can be done if the company tables a report stating that this year it decided to examine its promotion practices and that nothing was done or that two women were promoted? What will be done? Who will do it?

Secondly, we would need proactive legislation, that is, an obligation for the company to do something so that men's and women's salaries are equal. The Human Rights Act provides that a person must file a complaint for the Commission to investigate. But this employment equity legislation provides that the employer must take steps to insure that, for example, salaries are equal.

And for the third point, if we are so nice to the companies as to give them incentives to do something, why are we not as nice with the victims of discrimination?

**Mr. Blackburn (Jonquière):** That is another problem.

**Mrs. Pépin:** It is a good question.

**Ms Kaye:** That is another problem.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Anyway, I can sense that neither of the two groups is satisfied with what we are presenting here. It seems to me that this legislation is so progressive.

**Some hon. members:** Ah! Ah!

**Mr. Blackburn (Jonquière):** It seems to me that our government is taking a huge step forward with this legislation. Compare what you have on the table now with what existed previously in terms of employment equity; or compare it to any other legislation that might have been going that way. If you



*[Text]*

avant, il n'y en a pas. Et, maintenant, vous avez un mouvement sur la table qui est annoncé par la ministre... Cela devrait réjouir les gens de votre groupe, il me semble.

**Mme Kaye:** J'aimerais pouvoir me réjouir. Pourtant, je pense à l'histoire de l'empereur qui ne porte pas de vêtements. Beaucoup de personnes peuvent dire que ce sont de merveilleux, merveilleux vêtements. Pourtant il ne porte pas de vêtements. Je pense qu'une loi qui n'est qu'un cadre, qui ne donne pas de substance, ne peut pas nous réjouir.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** C'est bien. D'autres vont poser des questions.

**Le président:** Oui, de toute façon, j'aime cet échange. Mais j'allais vous dire que Mme Finestone attend avec beaucoup d'impatience.

Madame Finestone, s'il vous plaît.

**Mme Finestone:** Merci, monsieur le président. Je suis très heureuse d'accueillir ces témoins parmi nous.

It is like having old home week; I am really delighted. I particularly want to welcome the new president of the *Fédération des femmes du Québec*.

Bienvenue parmi nous.

I know it is not your first time, but as president it is. Believe me, the National Committee of Women and the Law, NAWL, was on the list for consideration. If you were not advised, at least in part, that you were being considered, I think you should know that you were. I hope that we will not make that error again.

Mr. Chairman, there are really two areas that I wanted to touch on. Ms Kaye, I will give you the two questions in essence and then you can build on them as you wish. I could not support more strongly your observation that rights are not rights unless they are enforceable and there is no enforcement in here at all.

Now, my first question relates to the fact that during an exchange in the House I asked the Minister about contract compliance and she said that contract compliance was inherent. I would like to know whether you believe that contract compliance is inherent. Section 19 of the Canadian Human Rights Act, as you know, allows the government to adopt regulations, making it a condition of government contracts that contractors adopt practices and standards to prevent discrimination in employment.

Now, I know that we do not want to talk in terms of discrimination, we want to be more positive in our action. But in actual fact, it is the removal of that type of systemic discrimination which will allow this act to become a positive act. So my concern is this: With regard to government departments, do you see a need for contract compliance? How could this be added?

*[Translation]*

compare it to what existed previously, there was nothing. And now, on the table, you have movement being announced by the Minister; it would seem to me that the people in your group should be quite happy.

**Ms Kaye:** I would like to be happy about it. However, it does bring to mind the story about that emperor who had no clothes. A lot of people may say that the clothes are quite beautiful, marvelous. The truth of the matter is that there are no clothes. To my mind, bare-bones legislation, with no flesh on it, is not something we can be happy about.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Fine. Others have questions for you.

**The Chairman:** Yes, anyway, I did appreciate this little exchange. But I was going to say that Mrs. Finestone is showing signs of impatience.

Mrs. Finestone, if you please.

**Mrs. Finestone:** Thank you, Mr. Chairman. I am quite happy to welcome these witnesses here.

C'est un peu comme une réunion de l'amicale; j'en suis vraiment très heureuse. J'aimerais particulièrement souhaiter la bienvenue à la nouvelle présidente de la Fédération des femmes du Québec.

You are most welcome.

Je sais que ce n'est pas la première fois que vous veniez ici, mais ce l'est en qualité de présidente. Croyez-m'en, l'Association nationale de la femme et le droit était sur la liste des témoins possibles. Si on ne vous l'a pas dit, je crois maintenant que c'est chose faite. J'ose espérer que nous ne répéterons pas la même erreur.

Monsieur le président, il y a deux domaines qui m'intéressent. Madame Kaye, je vais vous donner l'essentiel de mes deux questions et vous pourrez ensuite nous en parler à votre guise. Vous avez absolument raison de dire qu'un droit n'est pas un droit à moins qu'il n'y ait des mécanismes pour en assurer l'application; or il n'existe aucun mécanisme du genre dans le cas qui nous occupe.

Donc, ma première question porte sur le fait que pendant un échange en Chambre, j'ai posé une question à la ministre sur l'obligation contractuelle et elle m'a dit que cette obligation contractuelle était inhérente. J'aimerais savoir si vous croyez que cette obligation contractuelle est inhérente. L'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, comme vous le savez, permet au gouvernement d'édicter certains règlements et d'imposer, dans ses contrats, l'obligation pour le contractant d'adopter certaines pratiques et normes pour empêcher la discrimination en matière d'emploi.

Je comprends fort bien que nous ne voulions pas parler de discrimination comme tel, nous voulons être plus positifs que cela. Mais il existe une réalité, qui est celle-ci, c'est-à-dire que c'est la disparition de ce genre de discrimination systémique qui permettra que ce geste devienne un geste positif. Donc, ma préoccupation est la suivante: pour ce qui est des ministères du gouvernement, croyez-vous qu'il devrait y avoir cette obligation contractuelle? Comment pourrait-on la rajouter?

[Texte]

• 1800

My second area of concern is as a result of the experience with *Action travail des femmes*. This was a long and painful experience for women's groups. CN had been ordered to hire up to 13% of its objective so that one out of every four blue-collar positions should be open to women. After this long and costly intervention, the decision was challenged. This indicated that the commission basically does not have the powers to bring about any kind of sanction. If the whole idea of goals and targets or action plans were to be included in the bill, we cannot even apply the concept based on a decision of the court.

It would seem to me that we must amend the Canadian Charter of Human Rights and Freedoms to allow for the charter to work in the area of systemic discrimination. In other words, it should be amended to ensure that it covers systemic discrimination. These are practices that may not be obviously discriminatory in their formulation or nature but, in their result, they have an adverse impact on those who are protected from discrimination by the act.

I wonder if you would address those two issues vis-à-vis contract compliance and the impact of a decision that might be taken by the commission. How would you move the issue forward even if you had changed the bill?

**Mr. Hawkes:** Point of order, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** For just a second. On the question about contract compliance, are you asking for comment on the general issue of contract compliance or the specifics of the program which was put in place on March 8?

**Mrs. Finestone:** What program are you referring to?

**Mr. Hawkes:** The federal government program for contract compliance which is . . .

**Mrs. Finestone:** But it is not regulated under the law. It is not imposed upon the contract compliance . . .

**Mr. Hawkes:** So you are not asking for comment on it. You are asking for the general . . .

**Ms Mitchell:** Point of order, Mr. Chairman. Can we have the questions directed to the panel?

**The Chairman:** Your point is well taken but the chairman has no objection to this exchange. It will be taken off their time. So nobody is losing. Can I kindly ask, please, madam to answer? It was a good exchange but as I said, it is taken off their time. The NDP will not lose a minute with me; they know this.

[Traduction]

Ma deuxième inquiétude vient de l'expérience vécue par Action travail des femmes. Ce fut une longue et douloureuse expérience pour les groupes féministes. Le CN avait reçu l'ordre d'embaucher 12 p. 100 de femmes, lors d'une campagne de recrutement, de façon à ce qu'un poste sur quatre, chez les cols bleus, soit ouvert aux femmes. Après cette longue et coûteuse intervention, la décision a été portée en appel. Ce qui signifie foncièrement que la Commission n'a pas le droit d'imposer de sanction quelconque. Même si toute l'idée de buts, d'objectifs ou de plans d'action devait être incluse dans le présent projet de loi, nous ne pourrions même pas veiller à l'application du concept fondé sur une décision du tribunal.

Il me semble qu'il nous faudrait modifier la Charte canadienne des droits et libertés pour que cette charte puisse jouer son rôle dans le domaine de la discrimination systémique. En d'autres termes, elle devrait être modifiée de façon à pouvoir porter sur la discrimination systémique. Il s'agit de pratiques qui ne sont pas discriminatoires à première vue d'après leur nature ou la façon dont elles sont formulées, mais comme résultat, elles ont des répercussions négatives pour ceux que la loi entend protéger contre la discrimination.

Je me demande si vous pourriez nous parler de ces deux questions concernant l'obligation contractuelle et la répercussion d'une décision qui pourrait être prise par la Commission. Comment pourriez-vous défendre la cause même si vous aviez modifié le projet de loi?

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Un petit instant, seulement. Sur cette question d'obligation contractuelle, voulez-vous une réponse portant sur la question générale de l'obligation contractuelle ou cherchez-vous à obtenir des précisions sur le programme qui a été mis en place le 8 mars?

**Mme Finestone:** De quel programme parlez-vous?

**M. Hawkes:** Le programme du gouvernement fédéral concernant l'obligation contractuelle qui . . .

**Mme Finestone:** Mais ce n'est pas réglementé en vertu de la loi. Ce n'est pas imposé à propos de l'obligation contractuelle . . .

**M. Hawkes:** Alors vous ne cherchez pas à savoir ce qu'elle pense à ce propos. Vous posez une question sur les généralités de . . .

**Mme Mitchell:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Cette question pourrait-elle être posée au groupe de témoins?

**Le président:** Vous avez tout à fait raison de poser cette question, mais le président ne voit pas pourquoi il devrait interrompre cet échange. On déduira cette intervention du temps qui leur est accordé. Donc, personne n'est perdant. Pourrais-je très respectueusement demander à Madame de bien vouloir répondre s'il vous plaît? L'échange fut intéressant, mais comme je l'ai dit, cinq minutes leur seront défalquées. Le

[Text]

**Ms Kaye:** At page 3 of our brief, we say that:

the bill could specify that the government shall include in every contract a term which says that the obligations in clauses 4 and 5 shall be a term of the contract.

It could be a separate section. It would be an easy way of implementing contract compliance because it would be a direction to the Department of Supply and Services that every contract they negotiate will have this term in it.

Clause 19 is another way to go, though it is perhaps a bit more complex. It could by reference require the same thing, that is, terms of contracts would be in compliance with the Canadian Human Rights Act itself. But we get into this other convoluted argument about whether the Canadian Human Rights Commission would have the right to make regulations in reference to the obligations of this bill rather than the Canadian Human Rights Act itself. This is why I say it is a more complex route. If you just put right into this bill a direction to the Minister of Supply and Services that this will be a term in every agreement, then it could be done in this way.

On the issue of the Human Rights Commission and the *Action travail des femmes*, we were obviously dismayed at the Federal Court decision that the tribunal did not have the power to make an order. I think we need to ensure that whatever agency takes action here—and it seems that the Minister has in mind the Canadian Human Rights Commission—it would have the power to make orders and to make them stick. Once again, we are questioning whether the Canadian Human Rights Commission is going to be enforcing the Canadian Human Rights Act or whether it is going to be enforcing the Employment Equity Act. You see, we always come back to this question.

**Mrs. Finestone:** The question there . . .

**The Chairman:** Very short, with due regret, of course.

• 1805

**Mrs. Finestone:** I would hope to get an answer to the other section of my question from *la Fédération des femmes du Québec*.

**The Chairman:** Good.

**Mrs. Finestone:** In essence, was that decision of *Action travail des femmes* versus Canadian National based on the fact that the Canadian Human Rights Act does not have the power? Does it take an amendment to the power of the Canadian Human Rights Act, which would then allow it to

[Translation]

NPD ne perdra pas une seule minute de son temps d'intervention tant que je serai président, on le sait fort bien.

**Mme Kaye:** À la page 3 de notre mémoire, nous disons que:

Le projet de loi pourrait préciser que le gouvernement insèrera dans chaque contrat une condition portant que les obligations aux articles 4 et 5 feront partie du contrat.

Ce pourrait être un article à part. Il serait ainsi facile d'imposer l'obligation contractuelle car ce serait là donner l'ordre au ministère des Approvisionnements et Services que tout contrat négocié par lui devrait nécessairement comporter ces conditions.

L'article 19 est une autre voie qui s'offre à nous, quoique c'est peut-être un peu plus compliqué. On pourrait, grâce à un renvoi, exiger la même chose, c'est-à-dire que les contrats respectent toutes les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Mais cela nous amène à l'autre argument compliqué à savoir si la Commission canadienne des droits de la personne aurait le droit d'édicter des règlements renvoyant aux obligations énoncées dans le présent projet de loi plutôt qu'à la Loi canadienne sur les droits de la personne elle-même. C'est pour cela que je dis qu'il s'agit d'une façon plus compliquée de faire la chose. Si vous insérez directement dans le présent projet de loi quelque chose qui ordonne au ministre des Approvisionnements et Services d'en faire une condition dans chacun de ses contrats, alors cela pourrait se faire ainsi.

Quant à la question de la Commission des droits de la personne et du groupe *Action travail des femmes*, de toute évidence, nous avons été abasourdis lorsque la Cour fédérale a déclaré que ce tribunal n'avait pas le pouvoir de décréter cette mesure. Je crois qu'il nous faut nous assurer que quel que soit l'organisme qui ait compétence en la matière, et il semble bien que la ministre songe ici à la Commission canadienne des droits de la personne, cet organisme devrait avoir le pouvoir d'énoncer certains décrets et de veiller à leur application. Encore une fois, nous nous demandons si la Commission canadienne des droits de la personne veillera à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou si elle va veiller à l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme vous le constatez, nous revenons toujours à cette question.

**Mme Finestone:** La question . . .

**Le président:** Très brève intervention, avec tous les regrets de circonstance, comme il se doit.

**Mme Finestone:** J'espère obtenir réponse à l'autre partie de ma question directement de la Fédération des femmes du Québec.

**Le président:** Parfait.

**Mme Finestone:** Essentiellement, est-ce que la décision «*Action travail des femmes* versus le Canadien National» était fondée sur le fait que ce pouvoir ne se trouve pas dans la Loi canadienne sur les droits de la personne? Faut-il modifier cette



## [Texte]

have the power, or does it need to be in the bill? That is what I wanted to know.

**Ms Kaye:** The case is presently going to the Supreme Court of Canada so we do not know yet what the Canadian Human Rights Commission is actually empowered to do, because if the Supreme Court of Canada turns around the decision of the Federal Court, then the tribunal will have the power.

**Mrs. Finestone:** Would that be sufficient to apply this bill, in your view, or do you think you would need something in the bill itself?

**Ms Kaye:** I would prefer to see something in the bill giving the Human Rights Commission the power to enforce this act, the Employment Equity Act.

**Mrs. Finestone:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you. I will go to government and then the NDP—in all fairness, because there are more members of the government than the opposition—we saw that recently. So one member of the government and the NDP and then I will kindly ask the group to stand by and we will go back to

la Fédération et l'autre groupe pour trois tours de 10 dix minutes.

Madame Bourgault.

**Mme Bourgault:** Vous me dites que je ne peux pas poser une question au Comité d'action...

**Le président:** Nous allons les garder pour la fin à moins que M. Hawkes cède sa place.

**Mme Pépin:** On va être tout mêlés dans nos papiers.

**Le président:** Madame Pépin, je pense que vous n'avez pas participé à la discussion. Le président n'est que le serviteur du Comité.

I want to repeat, please. I want to be clearly understood by the two groups of guests.

J'avais proposé qu'on entende chaque groupe à son tour, parce que ce n'est pas la première fois que j'ai l'honneur de présider un comité, mais on m'a obligé à regrouper les gens. C'est une décision du Comité. Dans les comités législatifs, le président n'est que le serviteur du Comité. Je savais qu'on aurait cette cacophonie, et peut-être que la prochaine fois, lorsque le président vous recommandera quelque chose de logique, vous lui donnerez plus d'autorité.

Cela dit, je donne la parole à un député du gouvernement et à un député du Nouveau parti démocratique. Ensuite je tiendrai parole: je redonnerai la parole à la Fédération des femmes du Québec. Je vous demanderai de traiter la Fédération de la même façon qu'on a traité le premier groupe qui a comparu. Si c'est possible, c'est la dernière fois que nous agissons de la sorte.

Je m'excuse auprès de ma collègue et amie, M<sup>me</sup> Bourgault.

## [Traduction]

lui afin de créer ce pouvoir ou faudrait-il ajouter quelque chose au projet de loi? C'est ce que j'aimerais savoir.

**Mme Kaye:** Ce cas est maintenant devant la Cour suprême du Canada et nous ne savons donc pas encore ce que la Commission des droits de la personne a vraiment le pouvoir de faire, parce que si la Cour suprême du Canada renverse la décision de la Cour fédérale, alors ce tribunal aura ce pouvoir.

**Mme Finestone:** Serait-ce alors suffisant pour veiller à l'application de ce projet de loi, à votre avis, ou croyez-vous qu'il faille apporter certaines précisions au projet de loi lui-même?

**Mme Kaye:** Je préférerais voir quelque chose dans le projet de loi qui donne à la Commission des droits de la personne le pouvoir d'appliquer cette loi, la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**Mme Finestone:** Merci.

**Le président:** Merci. Nous passons maintenant au parti ministériel et ensuite au NPD, en toute équité, car il y a plus de députés du parti ministériel que de l'Opposition, nous avons vu cela dernièrement. Donc, un membre du parti ministériel, ensuite un membre du NPD, après quoi je demanderais au groupe de bien vouloir demeurer disponible et nous retournerons ensuite à

the Federation and the other group for three 10-minute rounds.

Mrs. Bourgault.

**Mrs. Bourgault:** You are telling me that I cannot put a question to NAC...

**The Chairman:** We will keep them for the end unless Mr. Hawkes gives up his turn.

**Mrs. Pépin:** We will really be all mixed up.

**The Chairman:** Mrs. Pépin, I think you are not party to the discussion. The chairman is the servant of the Committee.

J'aimerais répéter, s'il vous plaît. Je veux que nos deux groupes d'invités comprennent très clairement de quoi il s'agit.

I had suggested that we hear each group in turn because this is not the first time that I have the honour of chairing a committee, but I have had to group people together. That is a decision of the Committee. In legislative committees, the chairman is only the servant of the committee. I knew that we would have this mix-up and perhaps the next time the chairman recommends something logical to you you will give him more authority.

That being said, I will give the floor to a member from the government side and a member from the NDP. Then I will as good as my word: I will give the floor back to the *Fédération des femmes du Québec*. I would ask you to treat the Federation the same way the first group who appeared was treated. If at all possible, this will be the last time we do things this way.

I would like to present my apologies to my colleague and friend, Mrs. Bourgault.

[Text]

Monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. The issue of contract compliance has come up. I wonder if I could ask the NAC in writing to take a close look at the program put in place on March 8 and provide us in writing with some sense of what is there.

The certification starts in about two weeks and it seems to me it is a giant step from what existed before. Without certification, goods and services cannot be provided to the Government of Canada. I am surprised members do not have more awareness of the extent to which that is there.

I would like a little bit of background on your employment committee. Are all of you volunteers? Did the committee have a range of people—for instance, people in personnel management and statisticians, labour economists, or basically lawyers? Just what kind of committee prepared the response? One other part of that; was there a consultation of the committee some time in late August, early September on the bill at that stage? Is that part of the underpinning of the presentation?

**Ms Kaye:** The National Action Committee on the Status of Women is an organization which elects its officers once a year at an annual meeting—it used to be in March—it is now at the end May. At that time we elect people to specific positions and the executive names the chairpersons for each of the committees. The people who are interested in volunteering time on the committees from our member groups or even from any group, bring their name forward to the executive; then the members of our committees are approved in an executive meeting and the committee conducts its affairs in the particular area it is charged with.

• 1810

The employment committee has been following the employment equity issue for some time; it is discussed at every meeting. The draft position on this bill has been in circulation for quite some time. This is how we operate: Our position has been passed at our executive meeting. The committee brings it back—

**Mr. Hawkes:** It is a voluntary group that is doing it; it is not a paid staff.

**Ms Kaye:** We do not have a paid staff to do this work.

**Mr. Hawkes:** Okay, that is what I thought but I was not positive. Let me explore with you a couple of concepts. One of the questions I asked the Minister yesterday was whether she was aware of a company in Canada that today, for this year, could provide the information required by those regulations? The answer from her was, no.

Are you aware of a company that keeps the data requirements. Do you know of one, or is your experience the same? There is probably not a company that keeps this kind of data.

[Translation]

Mr. Hawkes, if you please.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. La question de l'obligation contractuelle a été soulevée. Je me demande si je pourrais demander au Comité d'action d'étudier le programme mis en place le 8 mars et de nous envoyer une réponse écrite à ce propos.

Le processus d'accréditation commence dans deux semaines environ et il me semble que c'est un pas de géant par opposition à ce qui existait antérieurement. Sans accréditation, on ne peut fournir ni biens ni services au gouvernement du Canada. Je suis surpris de voir que les membres sont si peu au courant de toutes ces modalités.

J'aimerais avoir quelques renseignements à propos de votre comité sur l'emploi. Êtes-vous tous des bénévoles? Est-ce que le comité est composé de personnes de milieux divers, par exemple, de personnes qui travaillent en gestion du personnel, de statisticiennes, d'économistes du marché du travail ou s'agit-il surtout d'avocates? Quel genre de comité a préparé cette réponse? Et autre chose: fin août, début septembre, ce comité a-t-il été consulté à propos du projet de loi que l'on préparait alors? Ce document est-il fondé un peu sur cela?

**Mme Kaye:** Le Comité canadien d'action sur le statut de la femme est un organisme qui élit ses représentantes une fois l'an lors d'une réunion annuelle qui se déroulait auparavant en mars, mais qui se déroule maintenant à la fin mai. A ce moment-là, nous élisons des gens pour certains postes, et l'exécutif nomme le président de chaque comité. Les gens de nos groupes affiliés ou de n'importe quel groupe qui veulent participer à titre volontaire à n'importe quel comité, n'ont qu'à communiquer leur nom à l'exécutif; les membres des comités sont ensuite approuvés dans le cadre d'une réunion de l'exécutif, après quoi le comité entreprend ses travaux selon le mandat qui lui a été confié.

Le comité de l'emploi suit la question de l'équité en matière d'emploi depuis déjà quelque temps et en discute à chaque réunion. Notre projet de position au sujet de ce projet de loi a été distribué depuis longtemps déjà. Voici comment nous fonctionnons: la position de notre groupe a été adoptée dans le cadre d'une réunion de l'exécutif. Le comité la ramène...

**M. Hawkes:** C'est un groupe de bénévoles, et pas d'employés rémunérés, n'est-ce pas?

**Mme Kaye:** Nous n'avons affecté aucun employé rémunéré à ce travail.

**M. Hawkes:** Très bien. C'est ce que je pensais, mais je n'en étais pas certain. J'aimerais maintenant que nous parlions de quelques principes. Au cours de la discussion de la ministre hier, je lui ai demandé entre autres si elle connaissait une entreprise canadienne qui serait en mesure de fournir aujourd'hui même, pour cette année, tous les renseignements nécessaires en vertu du règlement. Elle m'a répondu que non.

Je vous pose la même question. Connaissez-vous une entreprise qui recueille les données nécessaires, ou votre

[Texte]

**Mrs. Parent:** No, I do not think so. Women have asked for many years that government statistics be more specific and more detailed and that they give us that kind of information, but the government statistical data does not provide that information as yet.

**Mr. Hawkes:** I have been on this committee for six and a half years and the data requirement—

**The Chairman:** One minute Mr. Hawkes . . .

**Mr. Hawkes:** Not this committee, but the standing committee, on this kind of issue for six and a half years. For me this piece of legislation is a statistical requirement piece of information which is absolutely essential, if we are going to make any step forward on equity. Without the information base the Canadian Human Rights Commission cannot move. The part of your presentation that bothered me most, is a kind of general sense which is coming through that you would prefer the narrow grounds of this bill to the much broader grounds for enforcements which are in the Canadian Human Rights Act. Part of the difficulty for us—

**Ms Kaye:** I am sorry, before you continue with that, I think I would like to stop your premise right there because at no time have we said that we would not still like to see the Canadian Human Rights Commission play the role of taking the data and using that to investigate whether there are discriminatory practices and apply the Canadian Human Rights Act. That function is fine. All we are saying is that it is a limited function. To say that this bill is enforced by that function ignores the fact that this bill is not enforced and section 4 is not enforced. So please do not say that we are juxtaposing one against the other; we are saying there are two independent kind of duties, two independent kind of bills.

**Mr. Hawkes:** I do not know if you are a lawyer or not, but you . . .

**The Chairman:** The last 30 seconds.

**Mr. Hawkes:** —get into enormous conflicts in a court of law about which law is pre-eminent over the other law.

**Ms Kaye:** They have different purposes. One has occupational health and safety law and one has employment standards laws. They have different purposes and these two purposes are quite distinct. One is employment equity, positive action, special measures and the other is discriminatory practices under the Canadian Human Rights Act. They are two separate distinct purposes, two separate distinct laws and require two separate distinctive enforcement measures.

I would also like to . . .

**Mr. Hawkes:** You have a very different view than . . .

**The Chairman:** I call the meeting back to order. You may terminate, *Madam* because I like to have an orderly meeting. So you may terminate, but I go to the New Democratic for

[Traduction]

réponse est-elle la même? Je doute qu'une telle entreprise existe.

**Mme Parent:** J'en doute aussi. Depuis des années, les femmes demandent que les statistiques gouvernementales soient plus précises, plus détaillées et qu'elles contiennent ce genre de renseignements, mais pour l'instant, ce n'est pas encore le cas.

**M. Hawkes:** Je fais partie de ce comité depuis six ans et demi et des exigences relatives aux données . . .

**Le président:** Un instant, monsieur Hawkes . . .

**M. Hawkes:** Je ne voulais pas dire le présent comité, mais bien le comité permanent chargé d'étudier cette question depuis six ans et demi. Selon moi, ce projet de loi constitue le moyen de rassembler les données statistiques qui sont absolument nécessaires si nous espérons accomplir des progrès en matière d'équité. Sans ces renseignements, la Commission canadienne des droits de la personne est impuissante. Ce qui m'a le plus embêté de votre exposé est l'impression générale que j'ai eue que vous préférez les motifs restreints de ce projet de loi aux motifs bien plus généraux d'application prévus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Selon nous, une partie du problème . . .

**Mme Kaye:** Je dois vous interrompre et rectifier quelque chose. Nous n'avons jamais dit que la Commission canadienne des droits de la personne ne devrait pas se servir de ces données pour déterminer s'il y a eu ou non des pratiques discriminatoires au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ce rôle de la Commission est tout à fait convenable. Nous disions simplement qu'il s'agissait d'un rôle restreint. En soutenant que l'application du projet de loi est assurée par ce rôle, vous ne tenez pas compte du fait que ni le projet de loi ni l'article 4 ne prévoient des mesures d'application. Alors, je vous en prie, ne dites pas que nous avons rapproché les deux; d'après nous, ce sont deux fonctions tout à fait distinctes, deux projets de loi tout à fait indépendants.

**M. Hawkes:** Je ne sais pas si vous êtes avocate ou non, mais . . .

**Le président:** Il vous reste 30 secondes.

**M. Hawkes:** . . . vous auriez d'énormes difficultés à dire en cour quelle loi a préséance sur l'autre.

**Mme Kaye:** Elles ont des objectifs différents. L'une s'occupe de l'hygiène et de la sécurité professionnelles et l'autre des normes en matière d'emploi. Elles ont deux objectifs tout à fait distincts et différents. L'une parle d'équité en matière d'emploi, d'action positive et de mesures spéciales, tandis que l'autre, la Loi canadienne sur les droits de la personne, vise les pratiques discriminatoires. Ce sont deux lois et deux objectifs tout à fait distincts, qui nécessitent des mesures d'application tout à fait différentes.

J'aimerais aussi . . .

**M. Hawkes:** Vos idées sont très différentes . . .

**Le président:** À l'ordre, s'il vous plaît. Vous pouvez terminer, madame, parce que j'aime que les choses se passent dans l'ordre. Mais après, les représentants du Nouveau parti



[Text]

five minutes and then I call *La Fédération des femmes du Québec*. That is my decision; you can challenge it, but I know you will not. Please *Madame* terminate in an orderly fashion.

• 1815

**Ms Kaye:** I just wanted to say that, on this point about the May 8 program, we are talking in this situation that we want to see contract compliance in the legislation and not as a simple policy. What kind of complaint structure is there for people under a program that is a policy program?

**The Chairman:** Thank you, madam.

Madam Mitchell.

**Ms Mitchell:** I will try to be quick so my colleague can also add a quick comment. My question has to do with equal pay for work of equal value which, as you know, Judge Abella recommended be an integral part of employment equity. You also know that it is not explicit in this bill, which we would like to have seen.

Now, when I raised this a number of times, the Minister said that it is not necessary to make it explicit because it is already legislated through the Canadian Human Rights Act. My experience with this, of course, is that it is individual complaints that are taken, that a women must get the resources to go to make an active complaint. What we want to see is systemic change, and I wonder if you would agree. I should say also that the Minister has agreed that there must be much more staff available for the Canadian Human Rights Commission.

But I wonder if you agree that it would still be better to have something in this bill that would make equal pay for work of equal value an obligation, and when the employer made an agreement with the government to participate in this program, the understanding would be that they would practise this as an integral part of their employment policy.

**Ms Kaye:** Yes. On page 4 of our brief, when we are referring to clause 4(a), we feel that right now there is no clear indication about which employment practices an employer must identify. So if he has a discriminatory pay practice, he could overlook that because there is nothing that says there at least shall be reviewed. So we wanted to be sure pay practices were reviewed in a pro-active way, so we are suggesting that we add the phrase: "including at least pay . . . practices". That would mean the employer has to take a pro-active approach to review the pay practices to see if they do comply with the Canadian Human Rights Act, and we thought the amendment should also require the employers to bring the practices into line with section 11 of the Canadian Human Rights Act by specific reference.

**Ms Mitchell:** I see. That would involve enough enforcement, would it?

[Translation]

démocratique aurait cinq minutes, après quoi nous passerons à la Fédération des femmes du Québec. C'est ma décision; vous pouvez la contester si vous voulez, mais je sais que vous ne le ferez pas. Veuillez donc conclure votre réponse dans les règles.

**Mme Kaye:** Je voulais simplement dire qu'en ce qui concerne le programme du 8 mai, nous voulons que l'obligation contractuelle soit prévue dans la loi et non pas dans le cadre d'une simple politique. Autrement, comment pourrait-on déposer des plaintes en vertu d'un programme de politique?

**Le président:** Merci, madame.

Madame Mitchell.

**Mme Mitchell:** J'essaierai de ne pas trop prendre de temps afin que mon collègue puisse, lui aussi, prendre la parole. Ma question porte sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur. Comme vous le savez, le juge Abella a recommandé que ce principe fasse partie intégrante de l'équité en matière d'emploi. Par ailleurs, vous n'ignorez pas que le projet de loi n'en parle pas de façon explicite comme nous le voudrions.

Lorsque j'ai soulevé la question à plusieurs reprises, la ministre m'a répondu qu'il n'était pas nécessaire de l'inclure implicitement dans la loi puisque c'est déjà prévu en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Personnellement, je sais que ce sont des plaintes individuelles qui sont entendues et qu'il faut donc qu'une femme dispose des ressources nécessaires pour déposer une plainte. Il faudrait plutôt un changement systémique, ne croyez-vous pas? Je souligne cependant que la ministre a convenu de la nécessité d'accroître l'effectif de la Commission canadienne des droits de la personne.

Mais n'êtes-vous pas d'accord qu'il serait préférable d'inclure dans le projet de loi une disposition rendant obligatoire le salaire égal pour un travail d'égale valeur, de sorte que lorsqu'un employeur s'engage auprès du gouvernement à participer à ce programme, il soit tenu d'inclure cette pratique dans sa politique d'emploi?

**Mme Kaye:** Oui. À la page 4 de notre mémoire, nous signalons que le paragraphe 4a) n'indique pas clairement quels règles et usages en matière d'emploi doivent être identifiés par l'employeur. Ainsi, s'il a une règle discriminatoire au niveau du salaire, il peut éviter d'en parler, puisque rien ne dit qu'il doit la mentionner. Nous voulons donc que les règles et usages relatifs à la paie soient examinés de façon active et c'est pourquoi nous proposons l'ajout des mots «y compris au moins les règles et usages relatifs à la paie». De cette façon, l'employeur serait tenu d'examiner régulièrement son système de paie pour s'assurer qu'il est conforme à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Par ailleurs, cet amendement devrait également obliger les employeurs à rendre leurs règles et usages conformes à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et que cet article soit explicitement mentionné.

**Mme Mitchell:** Je vois. D'après vous, cela assurerait l'application de cet article?

[Texte]

**Ms Kaye:** If clause 4 were enforced. By doing that, we are defining what an employment equity program is, and we are saying that, to qualify as an employment equity program, you must review at least pay practices, at least transfer practices, promotion practices, hiring practices, etc. In addition to that review, the purpose or the thrust of the review of the pay practice would be to bring the pay practices in line with section 11 of the Canadian Human Rights Act. So this is really legislating pro-active equal pay for work of equal value, which is what we want, because the Canadian Human Rights Act provides only a complaint procedure.

**Ms Mitchell:** Thank you. That is very helpful.

**The Chairman:** Thank you.

**Ms Mitchell:** I do not think I quite used the five minutes. Could my colleague...

**The Chairman:** Yes,, take a minute.

**Ms Mitchell:** Just a quick comment for Jim.

**The Chairman:** Yes, thank you for co-chairing.

**Mr. Manly:** I would like a quick comment on the assumptions that lay behind the Butler Research Associates Inc. study of public attitudes on employment equity. The assumption was that it was felt neither men nor women in mixed company were likely to hold back their true feelings on the issue of women in the work place, and so you had groups that were not segregated by sex. They went on to say:

In fact, sexist remarks often emerge during mixed groups and tend for the most part to stimulate discussion between the sexes.

Then a further assumption was that women's activist groups do not relate to women in general. Then:

To avoid any bias or discomfort among group participants, all potential respondents were screened to ensure that none was a member of a visible minority, an aboriginal person, or a person with a disability.

• 1820

In our experience, the inclusion of any members of these minorities in the discussion group with the general public seriously inhibits the participant's willingness to openly discuss issues relating to minority groups. Could you briefly comment on the assumptions behind that relating to a study that is supposed to be dealing with employment equity?

**Ms Kaye:** It is very offensive for \$29,000 of taxpayers' money to have been spent on a study which presumes a racist and sexist bias. To say that the general public does not include minority groups, or women who are advocating for their own right is insulting.

**Le président:** Je vous remercie. Puisqu'on parle d'équité, nous allons la mettre en application. Au cours de la prochaine

[Traduction]

**Mme Kaye:** Si l'article 4 est appliqué. Ces amendements permettraient de définir ce qu'est un programme d'équité en matière d'emploi. En d'autres termes, pour qu'un programme d'équité en matière d'emploi soit acceptable, il doit comprendre au moins l'examen des règles et usages relatifs à l'emploi, aux mutations, à la promotion, à l'embauche, etc. En outre, le but de l'examen des règles relatives à la paie serait de les rendre conformes à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ce serait en quelque sorte garantir dans la loi le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur, chose que nous voulons car la Loi canadienne sur les droits de la personne ne prévoit que le dépôt de plaintes à cet égard.

**Mme Mitchell:** Merci. Cela m'a bien aidée.

**Le président:** Merci.

**Mme Mitchell:** Je ne crois pas avoir épuisé tout mon temps. Mon collègue pourrait-il...

**Le président:** Oui, il vous reste une minute.

**Mme Mitchell:** Je voudrais que Jim puisse dire quelques mots.

**Le président:** Oui, je vous remercie d'avoir assuré la coprésidence.

**M. Manly:** J'aimerais parler brièvement des suppositions émanant de l'étude menée par la *Butler Research Associates Inc.* concernant les attitudes relatives à l'équité en matière d'emploi. On semble dire que ni les hommes ni les femmes en société mixte n'hésitent à exprimer leurs sentiments sur la question de la femme en milieu de travail. Ainsi, certains groupes comptaient des représentants des deux sexes. Plus loin, dans le rapport de l'étude on lit:

De fait, les commentaires sexistes surgissent souvent dans le cadre de rencontres mixtes et ont généralement tendance à stimuler la discussion entre les sexes.

Puis on dit que les groupes féministes ne comprennent pas les problèmes généraux des femmes. Ensuite on dit:

Afin d'éviter les préjugés ou un malaise entre les participants, les intervenants éventuels ont été triés afin de s'assurer qu'aucun d'eux n'est un membre d'une minorité visible, autochtone ou frappé d'une incapacité.

D'après notre expérience, l'inclusion de tout membre de ces minorités dans un groupe de discussion qui comprend des membres de la population générale gêne considérablement la volonté de discuter ouvertement des questions portant sur les groupes minoritaires. Pourriez-vous brièvement commenter cette supposition dans le contexte d'une étude portant sur l'équité en matière d'emploi?

**Mme Kaye:** Que 29,000\$ du contribuable ont été consacrés à cette étude, qui présume des attitudes racistes et sexistes dans la population générale, est insultant. Dire que la population générale ne comprend ni les groupes minoritaires ni les femmes qui défendent leurs droits est insultant.

**The Chairman:** Thank you. As equity is the topic under discussion, we are going to practice some of it. In the next

## [Text]

heure, nous entendrons la Fédération des femmes du Québec et l'Association nationale de la femme et le droit. Je donne la parole à l'Opposition officielle pour dix minutes.

**Mme Finestone:** Ai-je bien compris que le NAC sera disponible à la fin de la séance?

**Le président:** À la fin, nous partagerons le temps qui restera. Nous devons ajourner à 18h00, mais j'ai demandé au personnel de rester jusqu'à 19h30. Donc, nous partagerons les dernières dix ou quinze minutes entre les deux groupes.

**Mme Finestone:** Merci.

**Le président:** S'il vous plaît, l'Opposition officielle a maintenant la parole pour poser des questions à la Fédération des femmes du Québec et à l'Association nationale de la femme et le droit, que je remercie de leur patience et de leur compréhension.

**Mme Finestone:** Madame Boivin, madame Busque et madame Rochon, il me fait grand plaisir de vous rencontrer.

Je suis très contente que vous ayez signalé la différence entre équité professionnelle et équité en matière d'emploi, car les cols bleus nous intéressent beaucoup. Vous avez également parlé du mécanisme d'exécution.

D'après vous, doit-on entreprendre ces quatre étapes pour s'assurer qu'il y a un lien entre le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne et celui de cette Loi concernant l'équité en matière d'emploi proposée au projet de loi C-62?

First of all, under clause 5 you would get the data transmitted. It could be in clause 5 or clause 6; I do not know which clause it belongs in. I just discussed that with some of my experts here and we are not sure. I would like to hear your opinion.

If you get the database, the action plan, transmitted to the Canadian Human Rights Commission with the action plan that must be submitted within a given time delay, and if that action plan is not submitted to the Canadian Human Rights Commission and if the Canadian Human Rights Commission does not agree with the plan as enunciated, if that plan was then sent in the form of a complaint to the Canadian Department of Employment and Immigration and is perceived to be in breach of Bill C-62, the employment equity bill, could you then see a sort of orderly progression of how, as you say

modifier le projet de loi de façon à ajouter un mécanisme d'exécution?

Could you see that as a mechanism of execution of the real goal behind this bill in order to employ the employment equity in its most concrete form? You could then refer back to the sanctions under clause 6—is it?—the \$50,000 sanction. That could not only be a sanction for just reporting but also a sanction for not having designed a proper concept or plan nor putting one into action. Can you see that as a progression of the procedure?

## [Translation]

hour, we will be hearing from the *Fédération des femmes du Québec* and the National Association of Women and the Law. The Official Opposition now has the floor for 10 minutes.

**Mrs. Finestone:** Am I right in supposing that the National Action Committee will be available at the end of the meeting?

**The Chairman:** At the end we will share the time that remains. We were to adjourn at 6 p.m., but I have asked the staff to stay until 7.30 p.m. So we will divide up the last 10 or 15 minutes between the two groups.

**Mrs. Finestone:** Thank you.

**The Chairman:** Please, the Official Opposition now has the floor for questioning the witnesses from the *Fédération des femmes du Québec* and the National Association of Women and the Law, whom I thank for their indulgence.

**Mrs. Finestone:** Mrs. Boivin, Mrs. Busque and Mrs. Rochon, it is a great pleasure to have you here.

I am delighted that you pointed out the difference between professional equity and employment equity, because blue collar workers are of great concern to us. You also mentioned methods of implementation.

In your estimation, should we adopt these four stages to ensure a link between the Canadian Human Rights Commission and the employment equity legislation proposed in Bill C-62?

D'abord, toutes les données seraient communiquées en vertu de l'article 5. En vertu de l'article 5 ou de l'article 6, je ne sais pas très bien dans quel article il faut prévoir cette disposition. J'en ai discuté avec mes conseillers experts et nous n'en sommes pas sûrs. Je voudrais obtenir votre opinion à ce sujet.

Donc, il serait prévu dans la loi que les données de base, le plan d'action, seraient transmis à la Commission canadienne des droits de la personne dans le délai prescrit. Or, à défaut de plan d'action ou d'autorisation du plan par la commission, le plan d'action serait par la suite acheminé sous forme de plainte au ministère de l'Emploi et de l'Immigration où il serait perçu comme une violation du projet de loi C-62 sur l'équité en matière d'emploi. Verriez-vous dans ce processus une progression ordonnée de ce que vous appelez

an amendment to the bill in order to provide for a method of implementation or application?

Y voyez-vous un mécanisme d'exécution du véritable objectif du projet de loi afin de faire appliquer l'équité en matière d'emploi de façon concrète? En vertu de l'article 6, si je ne m'abuse, on pourrait imposer des sanctions de 50,000\$. Les sanctions s'appliqueraient non seulement dans le cas de défaut de faire rapport mais également dans le cas de mauvaise conception ou application du plan d'action. Y voyez-vous une procédure convenable?



[Texte]

• 1825

**Ms Boivin:** I do not see how, within the present form of the legislation, you have the transmission of the plan in itself. It is not there. It is not in the section.

**Mrs. Finestone:** No, but I am saying . . .

**Ms Boivin:** Add it.

**Mrs. Finestone:** If we added that . . .

**Ms Boivin:** Okay.

**Mrs. Finestone:**—under clause 5, between 5 and 6, where you have the development of the plan, the transmission of the plan to the Canadian Human Rights Commission, mandatory . . .

**Ms Boivin:** Yes.

**Mrs. Finestone:**—the evaluation of that plan. If it is unacceptable, then it is reported to the Canadian employment department, and then the sanction will take place, both the sanction for either not reporting or not having an adequate plan or not having applied the plan.

**Ms Boivin:** Okay. I am not sure that is the exact purpose of this bill, and perhaps I will be throwing a monkey wrench into the spokes or however you say it. It seems to me that we already have the complaints investigation route; we already have that stick route. What I would have liked to see in the equity legislation is a kind of good faith obligation, not an obligation that will be a straight road to a complaint. My problem with the complaint route you are proposing is: How are we going to prove discrimination? One essential component of a complaint under the Canadian Human Rights Act is proving discrimination, and we have had a lot of trouble, in terms of proving discrimination. In the CN case, there was some use of pure statistical information as evidence, *prima facie*, of discrimination. I think that is a first. However, you still have to prove the discrimination. How are you going to prove the employer has not set up a good enough plan? The yardstick for proving that is statistics on the workplace, which we do not have.

**Mrs. Finestone:** No, given the data, because the first is a reception of data, which I think has been implied and has been promised, actually, by the Minister. So if you have the data . . .

**Ms Boivin:** Therefore, you are assuming therefore that employer x in Waterloo knows exactly how many women are out there, how many handicapped people are out there, how many native people are out there, to do whatever specific jobs, and in that sense, you would have the adequate reporting, and then you would file a complaint. I would say that would be one possibility.

The only part I find unfortunate in that specific possibility is, what we are taking away is the discussion in the workplace, is the other kind of—how should I say it—the carrot, really. Why are we not thinking in terms of a carrot? Contract compliance is one way of being a carrot, but why can we not think of more imaginative ways? Perhaps tax exemptions,

[Traduction]

**Mme Boivin:** Je ne vois pas de disposition dans le projet de loi actuel prévoyant la communication du plan proprement dit. Il n'y en a pas. Cet article ne la prévoit pas.

**Mme Finestone:** Non, mais j'essaie . . .

**Mme Boivin:** Ajoutez-la.

**Mme Finestone:** Si nous l'ajoutons . . .

**Mme Boivin:** D'accord.

**Mme Finestone:** . . . à l'article 5, entre l'article 5 et l'article 6, où on parle d'élaboration du plan, de la communication du plan à la Commission canadienne des droits de la personne . . .

**Mme Boivin:** Oui.

**Mme Finestone:** . . . où on parle de l'évaluation du plan. Si le plan est inacceptable, il est renvoyé au ministère fédéral de l'Emploi et les sanctions sont imposées aux entreprises ayant omis de communiquer leur plan, de concevoir un plan ou de le mettre en application.

**Mme Boivin:** D'accord. Je ne suis pas convaincue que ce soit l'objectif précis du bill. Peut-être suis-je en train de mettre des bâtons dans les roues, mais il me semble que nous avons déjà une procédure d'enquête en cas de plainte. Cette possibilité existe déjà. Or, dans le projet de loi, je voudrais que l'on prévoise une obligation de bonne foi, non pas une obligation menant directement à une plainte. La difficulté que je vois dans votre proposition se résume ainsi: comment peut-on prouver qu'il y a eu discrimination? en vertu de la Loi sur les droits de la personne, l'une des composantes essentielle de la plainte formelle est la preuve qu'il y a eu discrimination, ce qui nous cause énormément de problème. Dans l'affaire CN, on s'est basé sur des données purement statistiques pour montrer à première vue qu'il y avait des raisons très légitimes de prétendre qu'il y avait discrimination. C'était une première. N'empêche qu'il faut prouver qu'il y a eu discrimination. Comment faut-il prouver que l'employeur n'a pas établi de plan convenable? Ce sont les données sur le milieu du travail qui permettent de mesurer les qualités d'un plan et nous ne les avons pas.

**Mme Finestone:** Il faut d'abord établir les données et la ministre a laissé entendre qu'elle serait disponible. Donc, une fois que les données seront établies . . .

**Mme Boivin:** Vous prenez pour acquis que l'employeur à Waterloo sait exactement combien de femmes, d'handicapés et d'autochtones font de tels ou tels emplois dans son entreprise. Si c'est le cas, votre système de communication des données pourrait marcher et pourrait éventuellement mener à une plainte. C'est une possibilité, d'accord.

En adoptant cette option, toutefois, on enlève la possibilité d'échange dans le milieu du travail. Le système envisagé ne permet pas de penser en termes de stimulant. Et pourquoi pas? L'incitation à respecter les modalités d'un contrat est très bien, mais qu'est-ce qui nous empêche de faire preuve de plus d'imagination? Au lieu de toujours retomber sur cette question

[Text]

some particular tax treatment to employers who are models in employment equity, rather than having always to come back to this question of discrimination. Not that I am discounting that route, because I think we need that route, and I think we need mandatory employment equity, but I think there are different ways of arriving at the employment equity. The problem with this route is that we are overlapping even more jurisdictions. That is my problem with it.

Okay. You are having the Canadian Human Rights Commission with a Canadian Human Rights Act on the one hand; you are having employment equity legislation that would lead to a complaint route on another hand; and all of this is under the same umbrella of the same agency that is supposed to be advising and helping and monitoring and being the gun, on the other side, of policing. I do not think it is going to work.

**Mrs. Finestone:** In respect of that, I think the purpose of my perhaps explaining it but explaining it poorly was to put the impact of assuring that the will is applied in the act itself and not relying on the Human Rights Act.

**Ms Boivin:** Okay. Then I would have to address the premise to your question. I think that is the whole point, that we are assuming this, assuming that, assuming that. I think that is what has to be written into this bill, that these elements will be there. To me, what is crucial, if the act is to do anything at all, is to amend clause 5 to have some mandatory reporting and what has been done under clause 4. If we need to go through that circuitous route, we could use what our proposal has been. With compulsory reporting on the action plan, then you can use even clause 6 in its present form and say there has not been good faith.

• 1830

Another way would be to add it as being a good faith obligation, which is similar to what we have in the Canada Labour Code: Obligation to negotiate in good faith, which takes away the question of an actual finding of discrimination. I think everyone here is forgetting—and I think the government is forgetting—that by suggesting this route, it is becoming an even more damaging route, I think, for employers to suggest that once they file a report they will be immediately liable to a complaint under the Human Rights Act, which they will be, regardless of any amendment to the Canadian Human Rights Act. Why can they not use this as evidence, just as anything else? I think it is being blind to this; to want to somehow have a truncated bill in front of us, but under the false assumption that employers will somehow be more motivated.

**Mrs. Finestone:** I would very much like the assumption that the employers will see the Fortune 500 experience, and see it as good business objectives. Working through business objectives, it will become a more positive application, because you will be using the best of the human potential that is out there. If I may, I would like to ask Mrs. Rochon a question?

[Translation]

de discrimination, on pourrait envisager des stimulants d'ordre fiscal, des dégrèvements, par exemple, qui seraient accordés aux employeurs qui donnent l'exemple en matière d'équité. Je ne dis pas qu'il ne faut pas tenir compte de la possibilité que vous envisagez car j'estime qu'il faut prévoir l'application obligatoire de l'équité en matière d'emploi. Je crois tout simplement que l'on peut y arriver en empruntant des voies différentes. Ce qui est envisagé pose des problèmes dans le sens qu'il y a chevauchement de compétences. Voilà ce qui me pose des difficultés.

D'accord. D'une part, vous avez la Commission canadienne des droits de la personne qui veille à l'application de la Loi sur les droits de la personne et, d'autre part, vous avez un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi qui prévoit la possibilité de porter plainte. Or, toutes ces responsabilités appartiennent au même organisme qui est sensé surveiller, conseiller, assister et appliquer la loi. Cela ne marchera pas.

**Mme Finestone:** C'est en ce sens et peut-être me suis-je mal exprimée à cet égard, mais c'est en ce sens que je disais que la volonté d'agir serait assurée en vertu du projet de loi et non pas exclusivement en vertu de la Loi sur les droits de la personne.

**Mme Boivin:** D'accord. Dans ce cas-là, j'en viendrai à la prémisse de votre question. Elle est basée exclusivement sur des hypothèses. J'estime qu'il faut écrire ces dispositions en toutes lettres dans le projet de loi, qu'il faut les prévoir expressément. Pour que la loi ait une force quelconque, il faudrait modifier l'article 5 et prévoir un système de compte rendu obligatoire et il faudrait modifier l'article 4 par la même occasion. Tant qu'à opter pour cette méthode indirecte, on pourrait adopter notre proposition. Si l'on devait rendre obligatoire la communication du plan d'action, il suffirait d'invoquer l'article 6 tel quel pour démontrer qu'il n'y a pas eu bonne foi.

Une autre façon serait de l'ajouter comme obligation de bonne foi, un peu comme ce que nous avons dans le Code canadien du travail: obligation de négocier de bonne foi, ce qui fait disparaître la question d'une preuve de discrimination. Je crois que tout le monde ici est en train d'oublier, tout comme le gouvernement, que le fait de proposer cette méthode accroît encore plus le danger que l'employeur insinue que, lorsqu'il aura déposé son rapport, il sera ensuite immédiatement passible d'une plainte en vertu de la Loi sur les droits de la personne: ce qui sera sûrement le cas, nonobstant toute modification apportée à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Pourquoi ne pourrait-on pas se servir de cela comme preuve, comme tout le reste? Je crois qu'on ne veut tout simplement pas le voir; cela reviendrait à avoir un projet de loi amputé devant nous, assorti de la fausse hypothèse que l'employeur y trouvera là une motivation supplémentaire.

**Mme Finestone:** J'aimerais beaucoup cette hypothèse que tous les employeurs verront l'expérience *Fortune 500* et trouveront que ce sont là de bons objectifs. En passant par les objectifs d'affaires, l'application n'en sera que plus positive parce qu'alors vous ferez appel à ce qu'il y a de mieux dans

[Texte]

On parle des quotas et des objectifs. Quelle est la différence, d'après vous, entre un quota et un objectif numérique?

**Mme Rochon:** Je suis contente que vous posiez la question parce qu'il y a beaucoup de confusion à ce sujet. Dans le rapport américain, on est contre les quotas mais en faveur des objectifs numériques. Les objectifs numériques sont déterminés par l'employeur; ce sont des objectifs de bonne gestion du même genre que les objectifs de production ou de profits, par exemple. Donc, l'employeur détermine lui-même ces objectifs selon ses besoins et aussi selon son environnement. S'il s'agit d'une petite municipalité, l'employeur va avoir besoin de chiffres concernant la disponibilité de la main-d'œuvre et ainsi de suite. Les quotas, eux, sont imposés de l'extérieur, comme cela a été le cas au CN, par exemple. Je crois que les quotas font très peur aux patrons. Aux États-Unis, on a eu des problèmes avec cela au début, et maintenant, 95 p. 100 des gens qui veulent poursuivre ces programmes-là le font avec des objectifs numériques déterminés par eux. Dans leur rapport annuel, il doivent indiquer s'ils ont atteint les objectifs ou non. S'ils ne les ont pas atteints, il leur faut d'excellentes raisons, sinon ils sont pénalisés.

Il est important de voir la différence parce que le Conseil du patronat du Québec dit toujours que, quelle que soit l'appellation, pour eux, cela équivaut à des quotas. Je crois que ce n'est pas très honnête de dire cela parce qu'on fait peur aux gens.

Je voudrais dire à madame Collins que si 95 p. 100 veulent continuer, c'est que cela a été obligatoire. C'est l'obligation qui a changé les mentalités.

Tout à l'heure, M. Blackburn s'étonnait que nous ne soyons pas contentes d'avoir ce beau cadeau. Son enfant serait-il content s'il lui donnait à Noël une petite voiture fonctionnant à piles mais sans les piles et qu'il lui disait: Tu me feras un rapport l'année prochaine, et si tu as été capable de faire fonctionner ta petite voiture, je te donnerai peut-être des piles dans deux ans? Je ne pense pas que l'enfant serait content. C'est la même chose pour nous. On n'a pas ce qu'il faut pour faire fonctionner ce programme-là.

**Le président:** Madame Bourgault, si l vous plaît.

**Mme Bourgault:** Merci, monsieur le président.

Afin de sauver du temps, je fais miennes les paroles de mes collègues qui vous souhaitaient la bienvenue. Bien sûr, je veux féliciter M<sup>me</sup> Busque pour son élection au poste de présidente de la Fédération. Egalement, je souhaite une bienvenue particulière à une commettante de mon comté, M<sup>me</sup> Rochon.

Monsieur le président, M<sup>me</sup> Rochon et moi, on va se comprendre, peut-être parce qu'on vient du même comté. J'allais commencer mon intervention par une question de comparaison. Avant il n'y avait rien, et maintenant on a quelque chose.

Si vous aviez faim et que je vous offrais du pain, est-ce que vous refuseriez le morceau de pain parce que vous préféreriez avoir un steak? Dans un certain sens, on est presque rendu là.

[Traduction]

tout ce potentiel humain qui existe. Avec votre permission, j'aimerais poser une question à M<sup>me</sup> Rochon.

There is all kinds of talk about quotas and objectives. In your opinion, what is the difference between a quota and a numerical objective?

**Mrs. Rochon:** I am happy to hear you put that question because there is a lot of confusion on that. In the American report, they are against quotas but in favour of numerical objectives. Numerical objectives are determined by the employer; they are sound management objectives, the same as production objectives or profit objectives, for example. So, the employer determines what those objectives are according to his needs and his environment. If it is a small municipality you are dealing with, the employer is going to need figures concerning the availability of manpower and so on. Quotas, on the other hand, are imposed by some outside force, as was the case for CN, for example. I think that employers are very much afraid of quotas. In the United States, you had problems with that at the beginning, and now 95% of the people who want to go on with those programs do it with numerical objectives they themselves determined. In their annual report, they must indicate whether they have attained them or not. If not, they need very good reasons. Otherwise, they are penalized.

It is important to see the difference because the *Conseil du patronat du Québec* has always said that whatever the name, in their mind what you have are quotas. I do not think it is very honest to say that because it does scare people.

I would like to say to Mrs. Collins that if 95% want to continue, it is because it was mandatory. It is the mandatory aspect that changed mentalities.

Just now, Mr. Blackburn was all astonished that we were not jumping for joy at having received this beautiful gift. Would his child be happy if, at Christmas, he were given a little battery-operated car, without the batteries, and were told: Make a report next year, and if you have managed your little car to run, maybe I will give you some batteries in two years? I do not think the child would be all that overjoyed. It is the same with us. We do not have what is needed to make that program function.

**The Chairman:** Mrs. Bourgault, please.

**Mrs. Bourgault:** Thank you, Mr. Chairman.

In the interests of time, I will simply echo what my colleagues said in welcoming you. Of course, I do want to congratulate Mrs. Busque on her election to the position of President of the Fédération. I would also like to wish a very special welcome to someone from my riding, Mrs. Rochon.

Mr. Chairman, Mrs. Rochon and myself will understand one another, and that may be because we come from the same riding. I was going to lead off with a comparison. Before, there was nothing; today there is something.

If you were hungry and I offered you bread, would you refuse the piece of bread because you would rather have steak? In a manner of speaking, that is just about the point we are at.



[Text]

• 1835

Vous me répondrez un peu plus tard. Quel rôle votre organisme pourrait-il jouer dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi étant donné que les informations que vous demandez concernent l'auto-identification de la personne? Quand l'employé répond à une demande d'emploi il ne spécifie pas s'il est handicapé. L'information n'est pas demandée sur les formulaire d'application. Alors, quel rôle votre organisme pourrait-il jouer dans la réalisation de cette équité en matière d'emploi? Je pose cette question d'abord; j'en ai beaucoup d'autres.

**Mme Boivin:** J'ai déjà travaillé dans une Commission des droits de la personne en Nouvelle-Écosse. Je peux vous dire qu'il existe des circonstances où on inclut dans le formulaire de demande d'emploi des questions visant l'origine ethnique, nationale, le sexe etc. Ils sont libres de répondre. Lorsqu'on a voulu compiler des statistiques pour permettre des programmes dans le cadre d'Action positive, on indique sur le formulaire de demande d'emploi que l'employé est libre de remplir cette partie. Ces questions sont posées dans l'application d'un programme d'accès à l'égalité. On peut l'avoir sur le formulaire ordinaire ou sur un formulaire distinct. C'est assez fréquent.

**Mme Bourgault:** Trouvez-vous que le projet de loi C-62 est un pas dans une bonne direction? Oui ou non? Je veux un oui ou un non. Est-il bon? Est-ce un bon pas? N'est-il pas mieux que rien?

**Mme Busque:** C'est un bon pas, mais la bottine est trop petite.

**Mme Bourgault:** La bottine est trop petite. D'accord.

**Mme Busque:** La chaussure n'est pas confortable.

**Mme Bourgault:** D'accord.

**Mme Busque:** Pour répondre à vos allusions à la boustifaille, le projet de loi nous ouvre l'appétit.

**Mme Bourgault:** Il vous ouvre l'appétit. Madame, le juge Abella avait suggéré quatre modèles dans son rapport pour introduire l'équité en matière d'emploi. Je vous les donne en anglais; je n'ai pas la version française. Je cite, pour ne pas faire d'erreur.

Issuing employment equity guidelines; collecting, reviewing and assessing data; investigating and adjudicating dispute and contract appearances . . . Inspectors under the Canada Labour Code would be required to supplement investigations by the Canadian Human Rights Commission by monitoring and referring possible violations of employment equity to the Canadian Human Rights Commission for enforcement.

La Commission canadienne des droits de la personne a le pouvoir de faire des investigations sur des plaintes. Lorsqu'elle a de bonnes raisons de croire qu'il y a une discrimination, elle peut enquêter. Mais le commissaire nous apprend que son problème était de ne pas avoir de données. Il a demandé ce projet de loi au plus tôt. Il a besoin de cette loi pour agir. N'êtes-vous pas d'accord que le projet de loi C-62 rencontre les intentions de M<sup>me</sup> Abella, ses quatre modèles?

[Translation]

You can answer me that a little later. What role can your organization play in the implementation of employment equity, as the information you are asking for is really self-identification data? When the employee applies for a job, he does not specify whether he is handicapped. The information is not asked for on the application form. So what role could your organization play through the implementation of this employment equity thing? That is my first question; I have many others.

**Ms Boivin:** I have already worked for a human rights commission in Nova Scotia. I can tell you that there are circumstances where you can include on the employment application form questions on ethnic origin, nationality, sex and so on. They are free to answer or not. When we tried to compile statistics for affirmative action program purposes, it is indicated on the job application form that the employee is free to fill in that part or not. Those questions are found on the form of an equality access program. You can have it on the usual form or on a separate one. That is rather frequent.

**Mrs. Bourgault:** Do you find that bill C-62 is a step in the right direction? Yes or no? I want a yes or a no. Is it good? Is it progress? Is it not better than nothing?

**Mrs. Busque:** It is a step in the right direction, but the shoe is too small.

**Mrs. Bourgault:** The shoe is too small. Agreed.

**Mrs. Busque:** The shoe is not comfortable.

**Mrs. Bourgault:** Okay.

**Mrs. Busque:** To pick up on what you were saying about grub, the bill is just an appetizer.

**Mrs. Bourgault:** It just makes you hungrier. In her report, Judge Abella had suggested four models for the introduction of employment equity. I will give them to you in English; I do not have the French version. I am quoting just to make sure I will not make a mistake.

Issuing employment equity guidelines; collecting, reviewing and assessing data; investigating and adjudicating dispute and contract appearances . . . Inspectors under the Canada Labour Code would be required to supplement investigations by the Canadian Human Rights Commission by monitoring and referring possible violations of employment equity to the Canadian Human Rights Commission for enforcement.

The Canadian Human Rights Commission has the power to investigate complaints. When it has good reason to believe that there is discrimination, it can investigate. But the Commissioner tells us that the problem was that there was no data. He asked for this bill as soon as possible. He needs this legislation to act. Do you not agree that Bill C-62 does answer the intent of Mrs. Abella, her four models?

[Texte]

**Mme Boivin:** Il faut voir les recommandations de M<sup>me</sup> Abella dans son ensemble. Quand vous mentionnez, par exemple, le pouvoir des inspecteurs, il faut que ce pouvoir soit défini quelque part. Ce qu'on vous dit, et ce que M<sup>me</sup> Kaye a dit tantôt, c'est que les enquêteurs de la Commission des droits de la personne n'ont aucun pouvoir pour faire respecter l'article 4 de la loi que vous nous proposez.

• 1840

D'ailleurs, je mets le gouvernement au défi de me trouver un précédent législatif dans lequel on édicte une obligation sans sanction. Je pense que c'est inexistant. Il n'y a pas de précédent. C'est comme les dix commandements de l'Eglise catholique, ma chère madame. On va en enfer si on ne les respecte pas. Mais ici il n'y a pas de sanction.

**Mme Bourgault:** La Commission canadienne des droits de la personne a le pouvoir d'imposer des sanctions.

**Mme Boivin:** La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit déjà l'imposition de sanctions quand il y a discrimination. Pourquoi a-t-on besoin de ce projet de loi? Vous n'ajoutez rien.

**Mme Bourgault:** Mais oui. On donne à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir de faire des enquêtes parce qu'elle n'a pas de données actuellement. Elle ne peut se baser sur rien parce qu'elle n'a pas de données. Son mandat ne lui permet pas d'aller chercher des données.

**Mme Boivin:** Je ne sais pas si la Commission canadienne des droits de la personne a initié une seule plainte depuis qu'elle existe, bien qu'elle ait le pouvoir de le faire. Mais supposons qu'elle se met dans la tête d'initier une plainte contre la compagnie ABC Limitée. Elle n'a qu'à frapper à la porte et dire: Donnez-moi vos statistiques. Elle peut ensuite faire sa plainte. Cela existe déjà. Que le projet loi vienne lui donner des statistiques toutes cuites dans le bec ne change rien. À part l'article 2 qui, je pense, est un grand acquis, tout ce qu'on a, c'est une photo. On demande à l'employeur de prendre chaque année une photo de son corps d'emploi. On ne lui demande aucun rapport sur son échecancier, aucun rapport sur ce qu'il a fait. Il n'y a aucun contrôle ou évaluation. Le programme qui a été adopté par le Conseil du Trésor pour les sociétés d'État est drôlement plus riche. J'aimerais le citer:

Le gouvernement fédéral a été à même de constater, en mettant en oeuvre les mesures d'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique, que les quatre étapes suivantes sont indispensables pour assurer le succès de l'application d'un programme efficace dans une organisation:

1. organisation et administration du programme; 2. analyse de l'effectif des systèmes d'emploi; 3. planification des mesures; 4. contrôle et évaluation.

Eh bien, le contrôle et l'évaluation sont absents. C'est cela, le problème.

**Le président:** Madame Mitchell.

[Traduction]

**Ms Boivin:** You have to look at Mrs. Abella's recommendations in their totality. When, for example, you speak of the powers of the inspectors, their power has to be defined somewhere. What we say, and what Mrs. Kaye said before, is that the Human Rights Commission's investigators have no power to enforce clause 4 of the legislation you are proposing.

In fact, I would like to challenge the government to show me previous legislation that provided for mandatory compliance, but no sanctions. It just does not exist. There is no precedent. It is like the Ten Commandments in the Catholic church, my dear. You go to hell if you do not adhere to them. But there are no sanctions in this bill.

**Mrs. Bourgault:** The Canadian Human Rights Commission has the power to apply sanctions.

**Ms Boivin:** The Canadian Human Rights Act already provides for sanctions to be imposed when there has been discrimination. Why do we need this bill? It does not add anything.

**Mrs. Bourgault:** Of course it does. The Canadian Human Rights Commission, under this bill, would have the power to carry out investigations. However, the Commission does not have the data at the moment and its investigations have to be based on something. Under its current mandate, the Commission cannot obtain that data.

**Ms Boivin:** I do not think the Canadian Human Rights Commission has initiated one single complaint since its inception, although it does have the power to do so. Let us say that the commission decides to lodge a complaint against the ABC Company Limited. All it has to do is knock on the door and say: Give me your data. And then, it can make its complaint. That is possible at the moment. The fact that this bill would bring it data on a silver platter does not change a thing. From section 2 on, there is nothing new. All those sections stipulate is that the employer must draw a picture of his group of employees. He does not have to report on his deadlines or on anything he has done. There is no monitoring or assessment. The program adopted by Treasury Board for Crown corporations is much more consistent. I should like to quote from it:

The federal government has observed that in the implementation of employment equity in the Public Service, the following four stages are crucial to the successful implementation of an efficient program in an organization:

1. organization and administration of the program; 2. analysis of the size of employment systems; 3. planning; 4. monitoring and evaluation.

Well, the monitoring and evaluation are just not there. That is where the problem lies.

**The Chairman:** Mrs. Mitchell.

[Text]

**Ms Mitchell:** Thank you very much. I will lead and then we will try to share a little more fairly this time.

**The Chairman:** That is fine, but this time I will be strict.

**Ms Mitchell:** We will try for parity.

**Mrs. Finestone:** It is called equity.

**The Chairman:** I will make sure to assure equity for the others. I will enforce it.

**Ms Mitchell:** I would like to ask a question about the involvement of labour unions and employee representatives in the whole process of both development and enforcing and negotiating and enforcing employment equity. I wondered if you had looked at this at all and whether . . . All three groups had contacts with the womens bureau at the Canadian Labour Congress. They have had a very large conference recently on affirmative action, which is the term they prefer. Women came from all over Canada. I think I have gone through quite a learning experience on this.

Our concern is that although the Minister agrees there should be consultation with labour unions or employee representatives, we feel—and I am sure the labour movement agrees—that this is not really sufficient and that consultation is really not going to be enough. There should be a structure, an employment equity committee, if you like, where there would be representatives of labour unions and also representatives of the target groups which would be involved in a very meaningful way in all the planning and decisions much like health and safety committees are operating within a company. Also, it would have to involve real negotiations with unions where there is a company that is unionized. Do you have any comments on that and any suggestions of additions that should be in the bill?

• 1845

**Mme Boivin:** Nous sommes complètement d'accord quant à votre formulation à ce niveau-là. Il faut d'abord informer les gens et il n'est pas suffisant de demander une déclaration volontaire d'identification. Même les gens qui ne sont pas membres des groupes concernés devraient savoir ce qui se passe dans la boîte.

La question de la négociation est critique, elle aussi. Dans les comités qui pourraient exister, il serait très important de faire place non seulement aux agents négociateurs accrédités pour représenter les employés, mais également au personnel non syndiqué et au personnel des groupes cibles. Nous pensons que cela devrait faire partie des discussions normales sur les conditions de travail au sein de l'établissement. Nous sommes quelque peu craintives quand à ce que nous avons appelé dans notre mémoire la chasse gardée de l'employeur. C'est comme si l'employeur allait pouvoir se servir d'un programme en se disant: Eh bien, la loi m'autorise à mettre en vigueur ce programme-là. Qu'arrivera-t-il des autres acquis des employés?

[Translation]

**Mme Mitchell:** Merci beaucoup. Je prendrai la parole en premier et ensuite nous répartirons de façon plus équitable le temps qu'il nous reste.

**Le président:** C'est bien, mais je ferai appliquer les règles strictement cette fois.

**Mme Mitchell:** Nous essaierons de respecter le principe de la parité.

**Mme Firestone:** Ça s'appelle l'équité.

**Le président:** Je tenterai d'assurer une répartition équitable pour tout le monde. Je mettrai le principe en application.

**Mme Mitchell:** J'aurais une question sur la participation des syndicats et des représentants des employés à l'élaboration, à l'application, à la négociation et au respect de l'équité en matière d'emploi. Aviez-vous considéré cette question? Les trois groupes étaient en contact avec le bureau des femmes au Congrès du travail du Canada. D'ailleurs, il y a eu récemment une grande conférence sur l'action positive, comme elles préfèrent l'appeler. Les participantes sont venues de partout au Canada. J'ai appris beaucoup de choses grâce à cette conférence.

Bien que la Ministre accepte l'idée de la consultation avec les syndicats ou les représentants des employés, nous estimons, et je suis convaincue que le mouvement syndical serait d'accord, que la consultation ne serait pas suffisante. Il faudrait plutôt prévoir une structure, un comité responsable de l'équité en matière d'emploi, qui regrouperait des représentants syndicaux et des porte-paroles de groupes cibles qui pourraient participer de façon significative à toute la planification et la prise de décisions. Le comité pourrait s'inspirer du modèle des comités d'hygiène et de sécurité au travail au sein des entreprises privées. Par ailleurs, il faudrait prévoir de véritables négociations avec les syndicats le cas échéant. Avez-vous des commentaires ou des propositions à faire en ce sens?

**Ms Boivin:** We are in complete agreement with that type of approach. People have to be informed first and it is not enough to ask groups to make themselves known. Even people who are not part of a target group should be informed about what is happening.

Negotiation is also critical. Certified negotiating agents should really be representing the employees on these committees, but there should also be non-unionized staff as well as representatives of target groups. We think that should be part of the normal discussions on working conditions in the workplace. We are somewhat apprehensive about what we call the private domain of the employer in our brief. It is as though the employer could use a program thinking that the legislation authorized him to implement it. But what happens to the other rights of the employee?



[Texte]

On devrait donc prévoir, à l'article 4, un devoir d'information, de consultation et de négociation avec un comité dont la composition pourrait varier d'un établissement à l'autre.

**Ms Mitchell:** I think such a committee would also have an important role in monitoring and evaluating results. I just wanted to ask you whether your two groups agree with the position that NAC took on most of the issues? When you were speaking, I jotted down that you felt there should be optional—what have I jotted down here—well, I will leave the question with you. Did you agree with the position that NAC took in response to most of the questions, earlier?

**Ms Boivin:** Yes, on most of the questions. I wrote down a lot. I think I am adding to my answers what notes I took in response to the previous questions, so the answer is yes.

**Ms Mitchell:** I will turn it over to my colleague, Mr. Chairman.

**Mr. Manly:** The other night, when Mr. Fairweather was here for the Canadian Human Rights Commission, he recommended that there should be both availability and applicant data available. The other night earlier this week, when the Minister was here, she was asked about this. She indicated that she was open to the idea of making changes so that there would be availability data. This is what she said about applicant data. She said:

Applicant data is one that there has been recommendations made for that. I have looked at some of the issues with regard to applicant data and the number of applications for any specific job at a particular point in time. There could be, as we have seen, as many as 2,000 applications for any specific job...

**The Chairman:** Mr. Manly, I do happen to follow the translation. You were really a little bit fast on that. I heard them say this, so kindly, sir.

**Mr. Manly:** Miss MacDonald was saying:

at a particular point in time. There could be as many applications for an individual job and I have seen this and examined it. I also know that in many cases individuals can apply in a hundred different places and again, we are not even sure whether or not those people will be available for jobs when an opening came along. The question of applicant data is not being considered. Certainly availability data is.

I would simply like to hear your comments on the Minister's reasons for saying that applicant data is not being considered.

**Ms Boivin:** I think I need a little bit of clarification on what is meant by applicant data. Is the meaning information about applicants for every job?

**Mr. Manly:** Perhaps I could read what Mr. Fairweather said.

Applicant data (the actual number of individuals in designated groups who apply for a given position)...

This would be for every job, yes.

**Ms Boivin:** Okay. I do not see that the applicant data and the availability data serve the same purpose. It seems to me

[Traduction]

So, section 4 should stipulate a duty to inform, consult and negotiate with a committee whose makeup would vary from one business to another.

**Mme Mitchell:** Un tel comité aurait également un rôle important à jouer dans la surveillance et l'évaluation de résultats. Je voudrais savoir si vos deux groupes se sont ralliés à la position du Comité canadien d'action en ce sens? Tout à l'heure j'ai noté les aspects qui devraient être facultatifs, à votre avis, alors je vous laisse le soin de répondre à la question. Êtes-vous d'accord avec la plupart des réponses données par le Comité canadien d'action tout à l'heure?

**Mme Boivin:** Oui, pour la plupart. J'en ai noté pas mal. Je crois que je renfloue mes réponses avec les commentaires que j'ai notés tout à l'heure alors la réponse est oui.

**Mme Mitchell:** Je vais maintenant céder la parole à mon collègue, monsieur le président.

**M. Manly:** L'autre jour, nous avons entendu M. Fairweather de la Commission canadienne des droits de la personne. Il a recommandé qu'on autorise la Commission à obtenir des données et sur les effectifs actuels et sur les postes disponibles. Or, en réponse à une question en ce sens plus tôt cette semaine, la ministre a répondu qu'elle était disposée à envisager une modification visant à incorporer cette recommandation. Voici ce qu'elle a dit à propos des données sur les candidats aux postes vacants:

Nous avons déjà été saisis de recommandations portant sur les données sur les candidats. J'ai examiné la question des données sur les candidats ainsi que des données sur le nombre de candidats qui postulent un poste à un moment donné. C'est-à-dire, et nous le savons d'expérience, qu'il y a parfois 2,000 demandes pour un seul emploi...

**Le président:** Monsieur Manly, je suis la traduction. Vous avez lu un peu trop rapidement car on me l'a signalé. Donc, si vous voulez bien, monsieur.

**M. Manly:** M<sup>me</sup> MacDonald disait:

à un moment donné. Il pourrait y avoir beaucoup de demandes pour un seul emploi et j'en ai fait l'expérience. Je sais par ailleurs que souvent les candidats postulent dans une certaine d'entreprises si bien que l'on ne sait même pas s'ils vont être disponibles pour combler un poste vacant. On n'envisage pas d'autoriser l'obtention de données sur les candidats mais certainement sur les postes vacants.

Je voudrais obtenir vos commentaires sur les raisons citées par la ministre.

**Mme Boivin:** Il faudrait me préciser la notion de données sur les candidats. S'agit-il d'obtenir des renseignements sur les candidats qui postulent chaque emploi?

**M. Manly:** Si vous me permettez de lire les propos de M. Fairweather:

Les données sur les candidats (le nombre réel de candidats de groupes désignés ayant postulé un emploi donné)...

Tous les candidats pour chaque emploi, oui.

**Mme Boivin:** D'accord, d'après ce que j'entends, les données sur les candidats et les données sur les postes vacants n'ont pas

*[Text]*

that availability data could be computed through unemployment insurance or social insurance number or income tax declaration, in terms of determining availability.

• 1850

Applicant data, it seems to me, are related to one specific employer. Therefore if one applicant makes an application in 100 different places, it does not make any difference, because what you are interested in is what this particular employer has done with this particular application.

So it seems to me the logic does not follow. One thing it would require employers to do, though, is to have perhaps more sophisticated entries in who applies for a job. There are many over-the-counter refusals, sometimes, that do not get indicated in statistics. However, it seems to me there are very easy means of correcting that situation.

**Mr. Manly:** You do not feel it would be too cumbersome for employers to correct that?

**Ms Boivin:** It does not seem so to me.

**The Chairman:** I would like to thank the translators, who have been working pretty hard since this morning without a break. I appreciate this, and I am sure everybody else does.

**Mr. Hawkes:** Do you have the Minister's statement before the committee, and the list of amendments she indicated she was prepared to propose?

**Ms Boivin:** We were able to glance at that quickly before our presentation. We were very pleased by many of those.

**Mr. Hawkes:** I thought you might be. They seemed to be in accord with much of your presentation.

I am not sure if it was translation in the beginning, but I wanted to explore one of your very early comments about being refused by the government the chance to have input. Were you talking about the situation in the last year, or in previous years?

**Ms Boivin:** Unfortunately in the last year, since August or September 1984. What has been happening is that, I do not know through what process, but with the National Association of Women and the Law, we get excluded as legal experts when discussions are being had, for instance, on the Divorce Act. When so many women in the legal profession are practitioners in family law, it seems really ridiculous that we would be left out. So we were left out of that as being a public-interest advocacy group; and then we are left out of these consultations because we are so-called members of NAC, or because we are not a national group, or for whatever reasons. So because the invitations seem to be by invitation only to these committees, and the notices are so short, we have been spending a lot of time scampering about trying to get heard; whereas before, I must say, we used to get very specific notice of what was going to come up on the agenda and it was more public. In other words, anybody could apply to be heard. You did not have to be invited. That was one of the steps. And if you were invited, we certainly were. So now we are missing the bandwagon.

*[Translation]*

la même raison d'être. Il me semble que celles-ci pourraient être obtenues à même les demandes d'assurance-chômage, les numéros d'assurance sociale ou les déclarations d'impôt.

Les données sur les candidats, me semble-t-il, proviendraient d'un seul employeur. Il s'en suivrait donc que la multiplicité des demandes faites par un même candidat importe peu car ce qui vous intéresse surtout c'est la façon dont un employeur dispose de la demande chez lui.

Je n'en vois pas la logique, par conséquent. Il faudrait demander des entrées perfectionnées sur les candidats qui postulent les emplois. Parfois les refus sont transmis oralement et ils ne sont pas reflétés dans les données par conséquent. Il me semble cependant que l'on pourrait facilement corriger cette situation.

**M. Manly:** Ne croyez-vous pas que ce serait trop encombrant?

**Mme Boivin:** Il ne nous semble pas.

**Le président:** Je tiens à remercier les interprètes qui travaillent avec assiduité sans pause depuis ce matin. J'apprécie leur travail, tout comme les autres membres du Comité.

**M. Hawkes:** Avez-vous la déclaration de la ministre et la liste des modifications qu'elle était prête à proposer?

**Mme Boivin:** Nous y avons jeté un coup d'oeil avant l'exposé. Nous en étions plutôt satisfaits.

**M. Hawkes:** Je m'en doutais. Elles semblent s'accorder avec la plupart de vos propositions.

Je ne suis pas sûr de l'avoir saisi dans l'interprétation tout à l'heure, alors je veux explorer un de vos commentaires antérieurs concernant le refus du gouvernement de vous laisser participer. Faisiez-vous surtout allusion à la dernière année ou aux années précédentes?

**Mme Boivin:** Malheureusement, c'est depuis la dernière année, depuis août ou septembre 1984. Je ne sais pas comment, mais avec l'Association nationale des femmes et du droit, nous avons été écartées des discussions sur la Loi sur le divorce, par exemple. Alors que tant de femmes exercent le métier d'avocat dans le domaine du droit de la famille il me semble tout à fait ridicule de nous avoir écartées. Nous étions écartées en notre qualité de groupe de défense et de promotion des intérêts publics. Ensuite, nous sommes écartées de cette série de consultations soit parce que nous sommes des membres du Comité national d'action, soit parce que nous ne sommes pas un groupe national ou sous un autre prétexte quelconque. À cause du si court préavis de convocation à ces comités parlementaires, nous trouvons que nous passons énormément de temps simplement pour nous faire inviter. Alors qu'auparavant, je dois dire, on nous prévenait d'avance des articles à l'ordre du jour et le système était beaucoup plus orienté vers le public. En d'autres termes, tous les groupes qu'ils le souhaitent pouvaient comparaître. Il ne fallait pas attendre une invitation. Et nous étions invitées. Maintenant, nous ratons le coche.

[Texte]

With your colleague, Mr. Wilson, you could give him a personal message, which is that he is also excluding us in all his discussions on the budget. I do not see why we should have to arm our way into these consultations. It seems to me we are very vocal. We have a very good tradition of, it seems to me, sound briefs on a lot of legal issues.

**The Chairman:** I will send a copy of today's testimony to every Minister.

**Mrs. Finestone:** That is a terrific move, Marcel.

**The Chairman:** If you make it partisan, then I am in trouble. Just as a gesture, I am sure everybody will agree.

**Mr. Hawkes:** Thank you for that kind of information. I have never heard your group before the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration in six and a half years. I may have missed a time when you appeared, but . . .

**Ms Kaye:** Last spring we appeared together before your standing committee.

**Mr. Hawkes:** Well, I have certainly heard NAC before, but you came . . .

**Ms Kaye:** No. We appeared together with NAWL on the amendments to the Canada Labour Code.

**Mrs. Pépin:** Send in paper clippings.

**Ms Boivin:** I will send you a complete set of the lobbying material we have been preparing since our coming into being in 1974 or 1975. You will see we have been around.

**Mr. Hawkes:** We would like to get a sense of where the exclusions are occurring.

• 1855

**The Chairman:** Please, Madam.

**An hon. member:** I really wanted to . . .

**The Chairman:** Madam, sir, it is going on fine. The day is going smoothly. If you start fighting I know where it will lead.

**An hon. member:** Who is fighting?

**The Chairman:** In case, I have to be careful.

**Mr. Hawkes:** I go one step further with you. The parliamentary reform which comes in January creates a different role. The standing committees have the power to investigate matters that they determine rather than what the government determines. If you have issues that you think standing committees should be looking into, I think you would find some receptivity, on the part of committees and committee chairpeople, to know what those are so that there can be a better sense of planning.

[Traduction]

D'ailleurs, vous pourriez transmettre un message personnel à votre collègue, M. Wilson. Il nous écarte de toutes les discussions sur le budget. Je ne vois pas du tout pourquoi nous devrions être obligées de forcer la main aux responsables pour qu'ils nous consultent. Il me semble que nous nous faisons assez attendre déjà. Nous avons déjà fait nos preuves avec un bon nombre de mémoires bien fondés portant sur des questions juridiques.

**Le président:** J'enverrai à tous les ministres un exemplaire du compte rendu d'aujourd'hui.

**Mme Finestone:** C'est génial, Marcel.

**Le président:** Si vous vous livrez à des commentaires partisans, je serai dans l'embarras. Mais je suis sûr que tout le monde serait d'accord avec le geste envisagé.

**M. Hawkes:** Merci infiniment de ces renseignements. Dans mes six ans et demi au Comité, je ne vous ai jamais entendu prendre la parole devant le Comité permanent de la main-d'oeuvre, de l'emploi et de l'immigration. J'étais peut-être absent durant votre comparution . . .

**Mme Kaye:** Nous avons comparu devant le comité permanent au printemps dernier.

**M. Hawkes:** J'ai certainement entendu le Comité national d'action, mais vous . . .

**Mme Kaye:** Nous avons comparu avec l'Association nationale des femmes et du droit au sujet des modifications au Code canadien du travail.

**Mme Pépin:** Envoyez les articles de journaux.

**Mme Boivin:** Je vous enverrai toute la documentation que nous préparons depuis notre création en 1974 ou 1975. Vous y verrez que nous en avons fait du travail.

**M. Hawkes:** Nous voudrions avoir une idée générale de qui est exclu.

**Le président:** S'il vous plaît, madame.

**Une voix:** Je voulais vraiment . . .

**Le président:** Madame, monsieur, tout va bien. Les événements se déroulent sans anicroche. Si vous vous mettez à vous disputer, je sais où nous allons en venir.

**Une voix:** On se dispute?

**Le président:** Je dois faire attention.

**M. Hawkes:** J'irai un peu plus loin encore. La réforme parlementaire qui sera en vigueur au mois de janvier accordera un rôle différent aux comités permanents. À partir de ce moment-là, ils auront le pouvoir de faire enquête dans les questions qu'ils estiment importantes plutôt que dans celles déterminées d'avance par le gouvernement. Or, je suis convaincu que les comités permanents seraient assez réceptifs à toutes les questions qui, à votre sens, méritent d'être étudiées, et j'estime qu'il faudrait les leur communiquer afin qu'ils puissent déterminer leur emploi du temps.



*[Text]*

This has been a very busy Parliament. It is the busiest in history, in terms of legislation that it has passed. Certainly, members who have been around a while find there have been more committee meetings than ever before. This may account for some of it. There is a desire to streamline it a bit so that members can focus in on things and become knowledgeable about them to do a good job. I have probably run out of most of my five minutes, but I had . . .

**An hon. member:** Yes.

**Mr. Hawkes:**—one question.

**The Chairman:** I think you are very—you are so easy to co-operate. Yes, you are finished.

Madame Lucie Pépin, s'il vous plaît.

**Mme Pépin:** Selon les interventions actuelles, je constate que la présentation du projet de loi C-62 n'est pas claire. On le voit dans les interprétations confuses qu'on lui donne. On a entendu M. Blackburn, Mme Bourgault et d'autres. Je pense qu'il a besoin d'amendements. Le gouvernement nous renvoie continuellement à la Commission des droits de la personne lorsqu'il s'agit d'appliquer cette loi. Je me demande si le gouvernement ne cherche pas à passer ses responsabilités à ce groupe pour faire appliquer un projet de loi boîteux.

On demande aux groupes de femmes ce qu'ils pourraient faire pour reconnaître les droits des handicapés ou des Indiennes dans l'emploi. Ce n'est pas le rôle des groupes de femmes; c'est le rôle du gouvernement. Qu'il présente donc un projet de loi correct et complet. C'est comme si on vous disait qu'il est défendu de conduire à 100 milles à l'heure sur les autoroutes, mais qu'à chaque fois que vous le ferez, envoyez-nous une carte; et dans trois ans on fera le bilan pour savoir combien de fois vous avez enfreint la loi. On décidera alors s'il y a une contravention ou pas. Voilà comment je vois ce projet de loi.

Vous avez mentionné le Conseil du patronat du Québec. Le Conseil du patronat et la Chambre de commerce se sont prononcés contre les programmes obligatoires d'équité à l'emploi. Actuellement, de la façon dont le projet de loi est présenté, pensez-vous qu'il sera acceptable? S'ils le mettent en application sans les mesures obligatoires... ou faut-il, puisqu'on parle du Conseil du patronat et de la Chambre de commerce, les obliger à appliquer le projet de loi en incluant des mesures obligatoires?

**Mme Boivin:** Justement, ce sera acceptable pour eux parce qu'ils ne seront pas obligés de les mettre en vigueur, selon la forme actuelle. C'est ce qui cause le problème. Le projet de loi, dans sa forme actuelle, ne concerne qu'une compilation de chiffres de la main-d'oeuvre. Des fluctuations dues au hasard pourraient avoir un impact sur les statistiques sans qu'il n'y ait eu aucune action. La situation pourrait même régresser. Je ne comprends pas pourquoi les employeurs refusent d'expliquer leur cheminement volontaire en produisant leur plan d'action. Il peut se produire qu'ils ne soient en rien responsables de la situation qu'ils vivent. Ils auraient même la possibilité d'expliquer comment ils en sont arrivés là. Le Conseil du

*[Translation]*

Cette législation a été très chargée. En fait, d'après le volume de lois adoptées durant cette législature, elle a été la plus chargée de l'histoire. Les députés anciens auront certainement trouvé qu'il y avait beaucoup plus de séances de comités qu'auparavant. On pourrait attribuer la charge de travail accrue à cette augmentation. Or, on souhaite rationaliser un peu pour que les députés aient le temps d'approfondir certains sujets bien précis. J'ai probablement largement dépassé mes cinq minutes, mais . . .

**Une voix:** Oui.

**M. Hawkes:** . . . j'avais une question.

**Le président:** Vous avez épuisé votre temps de parole. Je sais que vous êtes coopératif. Votre temps est écoulé.

Mrs. Lucie Pépin, please.

**Mrs. Pépin:** From what I gather from the witnesses' presentation, the implications of Bill C-62 are not clear in their minds. The interpretation of the various revisions seems quite confused. We heard from Mr. Blackburn, Mrs. Bourgault and others. I feel the bill needs amending. Every time we talk about compliance, the government throws the Canadian Human Rights Commission in our face. I am just wondering whether the government is not trying to pass the buck to the Commission, to have it apply this lame piece of legislation.

Women's groups are being asked how the rights of the handicapped or Indian women should be recognized in the workplace. That is not their role; it is the government's role. Let them bring in a decent, comprehensive piece of legislation. It is as though the government were to say that it is illegal to drive 100 miles an hour on the highway, but every time you do so, let us know. And in three years, we will do a compilation to determine how many times you broke the law. Then we will decide whether or not you should be fined. That is the way I see this bill.

You mentioned the *Conseil du patronat du Québec*. The Council and Chamber of Commerce have stated their opposition to mandatory employment equity programs. The way this bill is drafted, do you think it will be acceptable? If the provisions are implemented without mandatory compliance . . . Should the *Conseil du patronat* and the Chamber of Commerce be made to comply by including mandatory provisions?

**Ms Boivin:** That is precisely it. In its present form, the bill would be acceptable to them because they would not be under any obligation to apply the provisions. That is the heart of the problem. As now worded, the bill calls only for a compilation of manpower data. Coincidental changes in the situation could influence the statistics without there being any actual change in the situation. It could even get worse. I do not understand why employers refuse to explain their voluntary measures by producing their plan of action. It may be that they are in no way responsible for their actual situation. They could even be given the opportunity to explain how the situation came about. I am sure the *Conseil du patronat* supported this bill because it puts the employer under no obligation whatsoever.

## [Texte]

patronat a dû appuyer ce projet de loi parce qu'il n'impose aucune obligation.

**Mme Pépin:** Vous accepteriez la mise en application du projet de loi s'il incluait des mesures obligatoires.

• 1900

La ministre nous a dit hier qu'elle avait consulté, après le dépôt du rapport Abella, 140 groupes à travers le Canada. Le Fédération a-t-elle été consultée avant le dépôt de ce projet de loi?

**Mme Rochon:** Oui, nous avons été consultées. Quelqu'un est venu nous poser des questions sur différentes choses qu'on retrouvait dans un petit cahier que nous avions reçu sur cette éventuelle Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

**Mme Pépin:** Vous a-t-on dit que vous pouviez faire des recommandations en vue de modifier le projet de loi?

**Mme Rochon:** Oui.

**Mme Pépin:** Je n'ai pas vu le questionnaire.

**Mme Rochon:** Malheureusement, il s'agissait de questions verbales. J'étais seule à ce moment-là, et je n'ai pas pris de notes sur les réponses que j'ai données. L'entrevue a duré presque deux heures, mais on n'a pas eu de... On a l'impression que les choses qu'on trouve dans le document *Éléments proposés pour le règlement* se retrouvent un peu dans l'analyse et dans certaines recommandations. Je sais pas si c'en est le résultat; j'ai pas eu le temps de vérifier, car on vient de le recevoir.

**Mme Pépin:** Je vais vous poser la question que j'ai posée à NAC. Si le projet de loi tel que libellé actuellement est adopté, comment en verriez-vous l'application? Qu'arrivera-t-il dans un an ou deux? Croyez-vous que cela va entraîner des changements?

**Mme Boivin:** Rien ne va changer. Ce ne sont que des vœux pieux, malheureusement.

**Mme Rochon:** Aux États-Unis, il a fallu attendre cinq ans avant que ce soit obligatoire, et cela n'a rien changé. Comme vous pouvez le lire dans le rapport publié dans le magazine *Fortune*, quand les employeurs ont été obligés d'établir des objectifs numériques, ils se sont rendu compte, en ouvrant leurs livres, en regardant leur gestion, qu'il y avait des injustices pour tout le monde dans leur boîte, même pour les hommes. Cela leur a permis de corriger les injustices pour tous les employés et ils ont constaté par la suite une meilleure productivité et une gestion plus saine. Mais c'est cette obligation qui les a amenés à constater cela. On n'a pas du tout l'impression qu'il va y avoir un changement.

**Le président:** Merci, madame Pépin.

Madame Bourgault, s'il vous plaît.

**Mme Bourgault:** Comment la Fédération des femmes du Québec évalue-t-elle l'engagement du gouvernement concernant l'équité en matière d'emploi au cours des 14 dernières années? Comparativement aux mesures prises antérieurement par le gouvernement canadien, comment évaluez-vous ce projet de loi?

## [Traduction]

**Mrs. Pépin:** You would accept the implementation of the bill if it were to include mandatory measures.

The Minister told us yesterday that she had consulted, after the tabling of the Abella report, 140 groups throughout Canada. Was the Federation consulted before this bill was tabled?

**Mrs. Rochon:** Yes, we were consulted. Someone came around to ask us questions on the different things that were contained in a little booklet that we got on this proposed bill on employment equity.

**Mrs. Pépin:** Were you told that you could make recommendations with a view to amending the bill?

**Mrs. Rochon:** Yes.

**Mrs. Pépin:** I did not see the questionnaire.

**Mrs. Rochon:** Unfortunately, these were verbal questions. I was alone at that time and I did not take down any notes about the answers I gave. The interview lasted almost two hours but we did not get... We get the impression that the things that you find in the *Elements Proposed for the Regulations* are scattered throughout the examination and in some recommendations. I do not know if that is the result of that; I did not have time to check because we just got it.

**Mrs. Pépin:** I am going to put you the same question that I did to NAC. If the bill, with its present wording, were to be adopted, how would you envisage its implementation? What would be happening in a year or two? Do you think it will bring about any kind of change?

**Ms Boivin:** Nothing will change. Unfortunately, it is simply wishful thinking.

**Mrs. Rochon:** In the United States, they had to wait five years before it became mandatory, and nothing changed. As you can see in the report published in *Fortune* magazine, when the employers were forced to establish numerical objectives, they found out, when they opened their books and looked at their management, that there was injustice for everyone in their plant, including men. That did allow them to correct injustices for all employees after which they noticed improved productivity and better management. But it is that obligation that led to that result. We do not get the impression there is going to be any change.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Pépin.

Mrs. Bourgault, if you please.

**Mrs. Bourgault:** What is the evaluation of the *Fédération des femmes du Québec* concerning the government's commitment toward employment equity during the last 14 years? As compared to steps taken previously by the Canadian government, what is your evaluation of this bill?

[Text]

**Mme Boivin:** Eh bien, c'est le plus récent. Comment voulez-vous répondre à une telle question?

**Mme Bourgault:** Cela fait des années qu'on parle d'équité. On n'a pas inventé la roue quand on est arrivés au pouvoir. Il faut mettre en place des processus qui nous permettront de voir, dans trois ou quatre ans, si les entreprises auront effectivement établi d'elles-mêmes des plans d'action sans qu'elles y soient obligés. Cela fait des années qu'on nous dit: Arrêtez de vous mêler de nos affaires. Il faut donc faire attention, dans nos projets de loi, de ne pas nous aliéner l'entreprise privée.

**Mme Boivin:** Nous comprenons les limites que s'impose le gouvernement actuel quand il légifère. Cependant, je vous demanderais de prendre connaissance de l'article 15.(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui se lit comme suit:

Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'adopter ou de mettre en oeuvre des programmes ou des plans ou de prendre des arrangements spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages... et d'une série de groupes...

Cette loi date de 1977. C'est une invitation à mettre sur pied des programmes. Nous avons la Charte canadienne des droits et libertés dans la Constitution canadienne qui promet même qu'on va légiférer en ce sens-là. Combien de programmes connaissez-vous? Ce n'est pas la première fois qu'on entend parler de la possibilité que les employeurs mettent sur pied des mesures.

• 1905

**Mme Rochon:** C'est incroyable comme on se préoccupe de la réaction des employeurs. Mais on ne se préoccupe jamais de tout ce que les groupes cibles endurent et doivent rattraper.

**Mme Bourgault:** Madame Rochon, on s'en préoccupe.

**Mme Rochon:** Oui, mais la principale préoccupation, c'est les employeurs.

**Mme Bourgault:** On s'en préoccupe grandement puisque, pour la première fois, vous avez devant vous un projet de loi qui parle de mesures semblables envers des groupes cibles. On ne fait que commencer. On est au pouvoir depuis un an seulement, et on présente des mesures comme celles-là.

Que pensez-vous des arguments de la juge Rosalie Abella qui disait que les résultats étaient plus importants à ses yeux que le processus? Donc, on vise le résultat. Que pensez-vous de cela?

**Mme Boivin:** Il me semble que personne ne vous a demandé d'imposer aux employeurs telle ou telle mesure pour arriver au résultat. Personne ne vous a dit qu'il fallait contrôler le processus.

Nous vous disons qu'on ne pourra pas contrôler le résultat parce que les renseignements sont incomplets et parce qu'il n'y a pas de mécanisme de contrôle et d'évaluation ni de sanctions. Nous sommes d'accord avec vous. Si vous me donnez un outil pour mesurer le résultat, quoi que l'employeur ait fait pour

[Translation]

**Ms Boivin:** Well, it is the most recent effort. How do you expect us to answer a question like that?

**Mrs. Bourgault:** We have been talking about equity for years. We did not invent the wheel when we came to power. We have to set up a process that will allow us to see, within three or four years, if the different business concerns are going to set up any kind of action plan on their own without being forced to do so. We have been told for years to "Quit meddling in our affairs". So we have to be careful, with our bills, not to irritate private enterprise.

**Ms Boivin:** We understand the limits that the present government sets for itself when it comes up with legislation. However, I would like you to read Clause 15.(1) of the Canadian Human Rights Act which reads as follows:

It is not a discriminatory practice for a person to adopt or carry out a special program, plan or arrangement designed to prevent disadvantages that are likely to be suffered by, or to eliminate or reduce disadvantages that are suffered by, any group...

This law goes back to 1977. It is an invitation to set up programs. We have the Canadian Charter of Rights and Freedoms in the Canadian Constitution that even promises that there is going to be legislation in that sense. How many programs are there, to your knowledge? It is not the first time we hear talk about the possibility that employers might be doing something.

**Mrs. Rochon:** It is unbelievable how everybody is concerned about the employers' reactions. But nobody is ever concerned about what the parties the legislation is supposed to do something for have endured and all the catching up they have to do.

**Mrs. Bourgault:** Mrs. Rochon, we are concerned about that.

**Mrs. Rochon:** Yes, but the main concern is the employers.

**Mrs. Bourgault:** We are greatly concerned about them because, for the first time, you have before you a bill where there is something about such things for the target groups. This is only a beginning. We have been in power for only a year and we are already coming up with things like this.

What do you think about Judge Rosalie Abella's arguments when she said that the results were more important, in her eyes, than the process? So, we are looking for results. What do you have to say about that?

**Ms Boivin:** It seems to me that no one has asked you to impose such or such on the employers to obtain your results. No one has told you that you had to control the process.

We are telling you that you will not be able to check up on the results because the information is incomplete and because there are no mechanisms for either checking up or evaluating what is done nor are there any penalties. We agree with you. If you give me a tool to measure the results, no matter what the



[Texte]

arriver au résultat, bravo! Mais le projet de loi n'assure pas le résultat. C'est cela, la différence.

**Mme Bourgault:** Comment se fait-il que vous me disiez cela alors qu'on a besoin de données pour aller plus loin? Les données, on ne les a pas.

**Mme Boivin:** On a besoin, madame, d'une volonté collective pour arriver à l'équité en matière d'emploi. On n'a pas besoin de données pour appuyer des plaintes en matière de discrimination qui n'aboutiront pas.

**Mme Bourgault:** J'ai beaucoup travaillé pour qu'on présente un projet de loi, pour qu'on fasse quelque chose. En 1976, je me suis fait dire par une grosse compagnie: Vous ne pouvez pas accéder à un poste de direction, madame, parce que vous êtes une femme. On m'a dit cela clairement. Aujourd'hui, on ne pourrait plus me dire cela. Les moeurs ont évolué, et les entrepreneurs sont maintenant plus sensibles et plus ouverts, parce qu'ils s'aperçoivent que les femmes travaillent souvent bien plus fort et bien mieux que les hommes.

**Le président:** Le président ne se sent pas visé du tout, mais il doit être équitable. Je donne donc la parole à M<sup>me</sup> Margaret...

... not Thatcher, but Madam Margaret. I knew that this could attract your attention. I could not even get your attention. You now have the floor for five minutes if you want to use it.

**Ms Mitchell:** Yes I do. Thank you. I wanted to go back again to the enforcement mechanisms you said should be in the bill. You should not have to rely on the grievance procedure of the Canadian Human Rights Commission. I think that is what I wrote down here. You also mentioned that reports on progress should be compulsory. I imagine this would be one of the enforcement techniques—and I assume with sanction.

I wonder if you could comment on that. One of the things that bothers me still is even if we did have regular compulsory reports on progress, it seems to me it is still subjective. It is the employer who is left to decide what in his, or her, usually his, situation is a desirable target. It is completely subjective. I will throw it back to you.

Would you like to comment on the whole question of enforcement? Is there anything we can put in this bill? I know you are saying you do not really feel it is an effective bill. Maybe you do not think it can be changed, but if there is anything we could put in to try and persuade the Minister to add it would be helpful.

**Mme Boivin:** Eh bien, je n'irais pas jusqu'à dire qu'il n'y a pas d'espoir pour ce projet de loi. Il y a un espoir, moyennant certains amendements. Je dirais qu'il faut absolument incorporer au projet de loi un outil de contrôle et de surveillance. Cependant, nous ne nous prononçons pas sur l'organisme qui devrait assumer ce rôle. Ce rôle pourrait être confié à la Commission canadienne des droits de la personne ou à un

[Traduction]

employer does to attain those results, whoopee ding! But the bill does not do anything to ensure the results. That is where the difference lies.

**Mrs. Bourgault:** Why are you telling me all that when we need data to go any further. We do not have the data.

**Ms Boivin:** Madam, what we need is a common will to attain employment equity. We do not need any data to support complaints about discrimination that are not going to lead anywhere.

**Mrs. Bourgault:** I worked hard to get a bill tabled and to get something done. In 1976, I was told by a big company: You cannot accede to any kind of management position, Madam, because you are a woman. I was told that very clearly. Today, no one could speak to me that way anymore. Society has changed and the people in control are now more sensitive and more broadminded because they can see that women often work harder and better than men.

**The Chairman:** The Chairman does not feel he is being singled out, but he must show equity. I, therefore, give the floor to Mrs. Margaret...

... pas Thatcher, mais M<sup>me</sup> Margaret. Je savais bien que cela attirerait votre attention. Je ne réussissais même pas à le faire. Vous avez maintenant la parole pour cinq minutes si vous le voulez.

**Mme Mitchell:** Oui. Merci. Je voulais revenir encore une fois aux mécanismes d'application qui devrait se trouver, à votre avis, dans ce projet de loi. Vous ne devriez pas avoir à vous fier aux procédures de grief de la Commission canadienne des droits de la personne. Il me semble que c'est ce que j'ai pris en note. Vous avez aussi dit que les rapports sur les progrès réalisés devraient être obligatoires. Ce serait donc là une des techniques d'application accompagnée probablement de sanctions.

Je me demande si vous pourriez nous en parler. Une des choses qui me préoccupent c'est que même s'il y avait des rapports obligatoires et réguliers sur les progrès réalisés, il me semble que cela reste toujours subjectif. Il revient à l'employeur de décider quel est l'objectif souhaitable à son avis et, plus souvent qu'autrement, il s'agit de l'avis d'un homme. C'est tout à fait subjectif. Je vous renvoie la balle.

Pourriez-vous nous parler de toute la question de l'application de la loi? Y a-t-il quelque chose que vous voudriez insérer dans le projet de loi? À votre avis, je le sais bien, le projet de loi n'est pas efficace. Peut-être croyez-vous qu'on ne peut pas le changer, mais s'il y avait quelque chose qu'on pouvait proposer à la ministre et ensuite faire des pressions pour qu'elle l'adopte, cela pourrait nous être utile.

**Ms Boivin:** Well, I would not go so far as to say that there is no hope for this bill. It offers some hope depending on certain amendments. I would say that you would absolutely have to put into the bill some kind of control and supervision mechanism. However, we cannot really say what organization should be playing that role. The role could be handed over to the Canadian Human Rights Commission or some other

[Text]

autre organisme. Il y a du pour et du contre dans le cas des deux solutions.

• 1910

Si on confie ce rôle à un organisme tout à fait séparé, les juridictions risquent de se chevaucher, ce qui créera peut-être des difficultés. Par contre, si on attribue ce rôle à la Commission canadienne de la personne, comme on semble vouloir le faire, est-ce que cela ne confondrait pas les rôles d'enquêteur, de médiateur, de facilitateur de la Commission?

Je n'ai pas le mandat de proposer au Comité un mécanisme d'exécution particulier. Mais si on ne confie pas à un organisme quelconque la surveillance de l'application de l'article 4 par les employeurs, c'est-à-dire la prise en charge de vraies règles, de vrais plans d'action, la loi n'aura aucune valeur. Il faut donc à tout le moins assortir l'article 4 d'un tel mécanisme de contrôle.

**Ms Mitchell:** We did not have an answer yesterday on just how long a firm should be given to demonstrate whether or not they were making real progress towards achieving employment equity. Do you have any ideas on that? Should it be five years, ten years, or how soon, after filing their data reports? Do you have any thoughts on that?

**Ms Boivin:** You mean giving them a time delay in order for them to say they have set their house in order?

**Ms Mitchell:** Well, a time limit actually for demonstrating how they are implementing an action plan; how much progress they are making.

**Ms Boivin:** I think it should be immediate. It should be upon the first report. Especially if we are not requiring them to arrive at certain targets by certain dates, they should prove it immediately. But you see the problem again will be that anyone who is an employee of that employer will be able to file a complaint against that employer if they feel they are discriminated against, regardless of the employment equity. That is another problem I have with the bill as it stands now.

**Ms Mitchell:** Do I have a little bit of time, just for one question?

**The Chairman:** No. What I would like to do at this time, to be fair, is go one, one, if you want. The time of this group has not expired. I said I was going to be fair.

Madam Collins, please, followed by Madam Finestone.

**Mrs. Collins:** I would like to come back to something we talked about earlier . . .

**The Chairman:** The same group?

**Mrs. Collins:** Oui.

**The Chairman:** Merci.

**Mrs. Collins:** —to the issue that came up about applicant data. Is it your, I guess, understanding, or would you agree that what is really important is that we understand the pool of people out there in the community, or in the area, from the

[Translation]

organization. There are arguments for and against both of these solutions.

If the mandate is given to a completely separate entity, there could be an overlapping of jurisdictions, thereby causing problems. On the other hand, if it is given to the Canadian Human Rights Commission, as seems to be the intention, would that not confuse the Commission's role as investigator, mediator and facilitator?

I am not here to suggest to the Committee any particular enforcement mechanism. But if you do not entrust any organization with enforcement of section 4 by employers, in other words, if no organization is responsible for the rules and the action plans as such, this Act will be worthless. At the very least, you have to create an enforcement mechanism for section 4.

**Mme Mitchell:** Lorsque nous avons posé la question hier, les témoins n'ont pas su nous dire combien de temps il faudrait donner à une organisation pour prouver qu'elle a réalisé des progrès dans l'équité en matière d'emploi. Qu'en pensez-vous? Devrait-on leur donner cinq ans, dix ans, combien de temps après le dépôt de leur rapport? Avez-vous des idées là-dessus?

**Mme Boivin:** Vous parlez de leur fixer un délai pour remettre leurs affaires en ordre?

**Mme Mitchell:** Il s'agit plutôt de leur donner un certain temps pour montrer comment leur plan d'action a été mis en vigueur et combien de progrès ont été réalisés depuis.

**Mme Boivin:** À mon avis, ce devrait être immédiatement; dès le dépôt du premier rapport. Les organisations devraient être en mesure de le prouver immédiatement, particulièrement si l'on ne les oblige pas à réaliser certains objectifs à certaines dates. Mais, encore une fois, la difficulté est que quiconque travaille pour cette organisation pourra déposer une plainte de discrimination contre l'employeur, sans tenir compte de l'équité en matière d'emploi. C'est un autre problème que ce projet de loi risque de poser, d'après moi.

**Mme Mitchell:** Me reste-t-il encore du temps pour une dernière question?

**Le président:** Non. Si vous voulez bien, afin d'être juste, je vais permettre une question à chaque intéressé. Ce n'est pas que le temps accordé à ce groupe s'est écoulé; mais j'ai dit que je voulais être juste.

Madame Collins, si lui vous plaît, suivie de Mme Finestone.

**Mme Collins:** J'aimerais revenir à une question dont nous avions parlé tout à l'heure . . .

**Le président:** Une question posée au même groupe?

**Mme Collins:** Yes.

**Le président:** Thank you.

**Mme Collins:** . . . il s'agit de la question des données sur les candidats. Ne croyez-vous pas que ce qui importe véritablement, c'est que l'on puisse se servir de la composition de la

## [Texte]

target groups, from which a company might potentially draw on?

**Ms Boivin:** I think they are different concepts. I think you have the concept of the pool that is out there, and you have the concept of who amongst that pool has come to this particular employer.

And just to be more specific on that, one of the findings in the CN case was that the CN open-door policy of recruitment was systemic discrimination, because the word of mouth which led people to come into CN to apply was such that it perpetuated the composition of the work force as it had been; and it was the finding of the tribunal that it was an obligation upon CN to do active recruitment elsewhere. So in that sense the pool may be out there, but the applicants are not in the employment bureau for various reasons. I think you need to have data on who is applying so that the employer will be able to say: That is strange, there are 25% out there; how come I am only getting 2%? It seems to me logical that the employer would want to have that data to increase his 2% to the 25%.

**Mrs. Collins:** But what is important in terms of being able to measure progress is to be able to measure it against, in my mind at least, the pool of potentially qualified people from that target group you might draw on, not just the ones who may have applied, because your policies with respect to making known your positions may not be appropriate. So you may have to change those policies.

**Ms Boivin:** Well, there you have another problem. Again in the CN case, their requirements for particular jobs were being set too high because of the tie-in with the applicant's job being tied into more skilled positions, and so a complaint was filed. An analysis was made on the basis of saying yes, this person is qualified, because your job qualifications are set too high and they are unduly restricting employment of these people. So if you restrict the computation of data to whom the employer deems to be qualified, you are just continuing the same pattern.

• 1915

**Mrs. Collins:** But as you notice in the regulations, that is part of the regulations to identify the policies and practices. In fact, those are given as examples—height, weight restriction, overqualification. So that is part of the overall plan.

**Ms Boivin:** I think we are assuming that employers are always knowingly doing this, and I think one of the things... The only time perhaps I would support some representations by employers sometimes is to say that I think some of these have become so ingrained that no one even thinks of *remise en question*; I think that is the whole thing that we are trying to address here. That is why you need input from other people, because to shake that ingrained awareness you need other people with a different awareness to come and say your test is not valid; you are testing me for the wrong things. If no one

## [Traduction]

population de la région pour déterminer les groupes cibles dans lesquels une compagnie pourrait éventuellement puiser?

**Mme Boivin:** Vous parlez de deux questions différentes. Il y a d'abord la question de l'existence de la population, et ensuite la question de déterminer qui de cette population travaille pour l'employeur particulier.

Je vais vous donner un exemple. Une des conclusions de l'affaire du CN était que la politique de recrutement dite «ouverte» de celui-ci entraînait de la discrimination systémique car les gens qui remplissaient des demandes d'emploi auprès du CN étaient amenées à ce faire de bouche à oreille, donc en fonction de la composition de l'effectif déjà en place, perpétuant ainsi l'exclusion de certains groupes. Le tribunal avait donc obligé le CN à recruter activement ailleurs. Donc, les ressources humaines existent mais, pour diverses raisons, les gens ne se présentent pas dans les bureaux d'emploi. Il faut pouvoir rassembler des données sur les candidats afin que l'employeur puisse dire: tiens, ils composent 25 p. 100 de la population; comment se fait-il que je n'en aie embauché que 2 p. 100? Logiquement, il me semble que l'employeur chercherait à augmenter le pourcentage d'employés dans la catégorie visée de 2 p. 100 à 25 p. 100.

**Mme Collins:** Selon moi, il semble important, pour mesurer les progrès, de pouvoir les juger en fonction du pourcentage d'employés éventuels émanant du groupe cible et non pas seulement des candidatures reçues, car il peut arriver que les politiques de l'employeur ne soient pas bien comprises, et qu'il soit obligé de les modifier.

**Mme Boivin:** Eh bien, cela pose un autre problème. Toujours dans l'affaire du CN, il semble que les exigences de la compagnie pour certains postes étaient trop élevées parce que les titulaires risquaient d'avoir à entreprendre des tâches encore plus spécialisées. Cette pratique a donc donné lieu à une plainte. Une analyse a été menée à partir du principe que certains candidats avaient les compétences requises, malgré le fait que les exigences du poste étaient trop élevées, ce qui limitait les possibilités d'emplois de ces personnes. Limiter l'accès de l'employeur aux données qu'ils jugent nécessaires revient à perpétuer les mêmes tendances.

**Mme Collins:** Mais le règlement prévoit la définition de politiques et de pratiques. En fait, on donne comme exemples la taille, le poids et les compétences excessives. Cela fait partie du plan global.

**Mme Boivin:** Tout d'abord, nous prenons pour acquis que les employeurs le font toujours en toute connaissance de cause. Je pense qu'un élément... Je crois que la seule chose qui m'inciterait à donner raison aux employeurs est le fait que certaines de ces pratiques sont tellement ancrées dans les coutumes que personne ne songe à les remettre en question. Et c'est là le noeud du problème que nous essayons de résoudre. C'est pourquoi il est nécessaire d'avoir les réactions des gens. Pour éliminer des coutumes bien ancrées, il faut des gens aux idées nouvelles pour remettre ces coutumes en question. Il faut faire comprendre à l'employeur que son évaluation ne porte



[Text]

has the power to give that input, the employer will stay with the same blinders.

**Mrs. Collins:** Is that not in fact why we need this bill—in part, at least—to start to raise that awareness? As part of it, my understanding is that CEIC people will be available to work with companies in developing their plans of action and assist them.

**Ms Boivin:** You know when you have some . . . There are new ways of doing employee evaluation that require that the employee self-evaluate. But usually you have someone come in and taper off a little bit and give the outsider's point of view. One of the serious deficiencies of this bill is that you are taking the employer with the built-in bias, unwitting or not, and you are asking the employer to reproduce the bias, really, because you are not giving the employer any means of shaking that bias. I think it is a disservice to employers.

**Mrs. Collins:** But in the process of having to develop their action plans to do this, and with the assistance of the knowledgeable people who will be made available to assist them, is that not going to help them shake that bias if they have had it? I think that is very fundamental in fact to this bill.

**Ms Boivin:** Well I did not see where they would get that assistance from anybody in that bill.

**Mrs. Collins:** [Inaudible—Editor] . . . indicated that.

**Ms Boivin:** Well, one would have to see in its final form how that will be incorporated in it, because I wonder . . . Also, affirmative action consultants have been with CEIC for at least, as far as I know, 14 years, because when I started doing investigations for the Nova Scotia Human Rights Commission I knew a woman who was a consultant in affirmative action way back then. So they have been there all this time.

**Mrs. Collins:** But they have not had this tool, which they now will have. This is the important tool, this bill.

**Ms Mitchell:** There are better tools than this.

**An hon. member:** Oh, come on, Margaret.

**Mrs. Collins:** But they have not.

**Ms Boivin:** Well the tool is to say . . . Okay, the person will come in and say look, you have section 4, you have to do this. If I were a bad-faith employer I would say: What if I do not? I will give you your report in June; I will give you a report and tell you how many I have, but I am not going to do anything else. What is your consultant going to say?

**Mrs. Collins:** I guess my reaction to that would be if indeed that employer is not implementing employment equity, if it can be shown from the figures . . . If he is, I guess it does not really matter, if he is a wonderful model employer and has proportional representation from the target groups; but if he is not that is going to be very clear in the reports that come forward, and the Human Rights Commission will be able to investigate and have all the sanctions.

[Translation]

pas sur les éléments qui comptent vraiment. Si personne ne souligne ces lacunes à l'employeur, rien ne l'incitera à changer ses pratiques.

**Mme Collins:** Mais n'est-ce pas là la raison d'être de ce projet de loi—du moins en partie—c'est-à-dire de commencer à sensibiliser le public? Si je ne m'abuse, en application de cette Loi, des représentants de la CEIC travailleront avec des entreprises pour les aider à élaborer des plans d'action.

**Mme Boivin:** Comme vous le savez, il existe un nouveau système d'auto-évaluation des employés. Cependant, de façon générale, on fait venir quelqu'un de l'extérieur pour évaluer sommairement l'employé et donner son opinion. Une des principales lacunes de ce projet de loi est qu'il incite l'employeur à perpétuer ses préjugés—conscients ou inconscients—car il ne lui fournit aucune arme pour s'en défaire. À mon avis, c'est un mauvais service à rendre aux employeurs.

**Mme Collins:** Mais ne croyez-vous pas que les employeurs risquent au contraire de perdre leurs préjugés s'ils sont obligés d'élaborer leur plan d'action en matière d'emplois avec l'aide de spécialistes dans le domaine? Je pense que c'est un élément fondamental du projet de loi.

**Mme Boivin:** Je ne vois pas où il est prévu dans le projet de loi que les employeurs auront de l'aide.

**Mme Collins:** [Inaudible—Éditeur] . . . l'avait indiqué.

**Mme Boivin:** Et bien, il faudra voir comment cela sera inclus dans la version finale du projet de loi, parce que je me demande . . . Par ailleurs, la CEIC dispose de conseillers en actions positives depuis au moins 14 ans. Je le sais car, lorsque je menais des enquêtes pour la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, je connaissais une conseillère en actions positives qui travaillait pour la CEIC. Alors je sais que ce service existe depuis longtemps.

**Mme Collins:** Mais, à l'époque, les conseillers n'avaient pas cet outil, et ils l'ont maintenant. Ce projet de loi est l'outil qu'il leur faut.

**Ms Mitchell:** Il existe de bien meilleurs outils.

**Une voix:** Voyons donc, Margaret.

**Mme Collins:** Mais ils ne l'avaient pas avant.

**Mme Boivin:** Et bien, cet outil sert à . . . Bon. Le conseiller vous dit: écoutez, l'article 4 existe, vous êtes obligé de faire ceci. Si j'étais employeur de mauvaise foi, je répondrais: Et si je refuse? En juin, je m'engage à vous présenter un rapport indiquant le nombre d'employés dans telle ou telle catégorie, mais je ne m'engage à rien de plus. Que voulez-vous que le conseiller réponde?

**Mme Collins:** Si effectivement l'employeur n'assure pas l'équité en matière d'emplois et que je peux le prouver à partir des chiffres, je crois que ma réaction . . . S'il appert que l'équité en matière d'emplois est assurée, qu'il s'agit d'un parfait employeur qui favorise une représentation proportionnelle des groupes cibles, il n'y a pas de problème; par contre, si ce n'est pas le cas, ce serait indiqué très clairement dans les rapports et la Commission des droits de la personne sera alors

[Texte]

**Ms Boivin:** Only if they make a finding of discrimination.

**Mrs. Collins:** Under section 10, they have that power.

**Ms Boivin:** Again, if they make . . .

**Mrs. Collins:** I think the circle is complete. I understand the hesitancy of the groups, but having looked at it I think there is a circle there that is complete.

**The Chairman:** *Merci*, Madam Collins. Madam Finestone will be the last for this group, and then I will recognize Mr. Hawkes as the first one for either group; then I will go to Madam Mitchell and Madam Bourgault or whoever. But I would hope we do not prolong—not for me, but we have staff that have accepted to stay beyond the regular hours. But it is not your fault, and they understand that. Madam Finestone, briefly please, and then you can have another chance with both groups after, if you like.

• 1920

**Mrs. Finestone:** Thank you very much, Mr. Chairman.

**Le président:** *Merci*.

**Mrs. Finestone:** Through you to Madam. Do you agree that the federal government and federal government employees should also fall under this legislation? Presently, they fall under the Treasury Board. If that is your view, I wonder just exactly what you think is meant by the phrase on line 17, which you look at in a different way in your report. You say:

remplacer les mots: '... non d'autre part autorisés en droit...'. Vous mentionnez qu'il s'agit d'une question linguistique. Je le vois comme une question fondamentale; sous un autre point de vue. Si on parle du fait que

"not otherwise authorized by a law"; do you think that is a concept of applying section 1, let us say to the RCMP or to DND, the Department of National Defence? What do you perceive that one phrase to be? I was going to ask NAC that and I think I will ask them the same question afterwards.

I find that particular phrase one of great concern, particularly in respect of section 15.(1) and (2) and also because federal government employees do not fall under this legislation—which I do not think is a very good idea, and I am glad you agree with that. So would you care to comment on how you see "not otherwise authorized by a law"?

**Ms Boivin:** If I may, just before that; I think the bill should be all-inclusive and refer to all employees. However, once one looks at the policy put out by Treasury Board, I would hesitate to take them away from a much more expansive policy and put them under this mere skeleton; so I would hope the policy would continue to apply as well in the present state.

[Traduction]

en mesure de mener des enquêtes et d'imposer toutes les sanctions nécessaires.

**Mme Boivin:** Seulement s'il est possible de prouver qu'il y a eu discrimination.

**Mme Collins:** La Commission a ce pouvoir, en vertu de l'article 10.

**Mme Boivin:** Mais, encore une fois, si elle peut . . .

**Mme Collins:** Je crois que le cycle est complet. Je comprends que les groupes hésitent, mais, à bien y penser, je crois que le cycle est complet.

**Le président:** *Merci*, madame Collins. Mme Finestone sera le dernier intervenant de ce tour, après quoi je donnerai la parole à M. Hawkes qui commencera le tour suivant. Après M. Hawkes, ce sera Mme Mitchell et Mme Bourgault ou quelqu'un d'autre. J'espère que nous n'allons pas trop retarder les choses . . . Ce n'est pas pour moi, mais il y a des gens qui ont accepté de travailler au delà des heures normales. Ce n'est pas de votre faute, et ils le comprennent. Madame Finestone, brièvement s'il vous plaît, ensuite vous pourrez interroger les deux groupes, si vous voulez.

**Mme Finestone:** *Merci beaucoup, monsieur le président.*

**The Chairman:** Thank you.

**Mme Finestone:** Madame, pensez-vous que la Loi devrait s'appliquer au gouvernement fédéral et aux employés fédéraux? À l'heure actuelle, ils sont régis par le Conseil du Trésor. Si vous pensez que oui, pouvez-vous nous dire exactement ce que signifie pour vous l'expression, à la ligne 15, que vous interprétez de façon différente dans votre rapport. Vous dites:

Substitute the words: '... not otherwise authorized by a law... You indicate that this is a language issue. I see it as a fundamental issue—from another perspective. If we say that

«non d'autre part autorisés en droit»; pensez-vous qu'il s'agit de l'application de l'article premier disons à la GRC ou au NDN, au ministère de la Défense nationale? Que signifie pour vous cette expression? J'allais poser la question au Comité d'actions nationales, et je pense que je la lui poserai après.

Je trouve que cette expression est extrêmement importante, particulièrement en raison des paragraphes 15(1)(2), et aussi parce que les fonctionnaires fédéraux ne sont pas visés par cette Loi—ce qui n'est pas une très bonne idée, à mon avis, et je suis heureuse que vous en conveniez. Pourriez-vous donc nous dire ce que signifie pour vous l'expression «non d'autre part autorisés en droit»?

**Mme Boivin:** Avant de répondre à cela, si vous me permettez; je pense que le projet de loi devrait s'appliquer à tous les employés. Cependant, au regard de la politique du Conseil du Trésor, j'hésiterais à le soustraire à une politique beaucoup étendue et à les assujettir à ce régime schématique; ce qui fait que j'aimerais que la politique actuellement en vigueur continue à s'appliquer.

*[Text]*

In terms of 'not otherwise authorized by a law', we also took the fundamental attack, not only a legalistic attack, and said we would prefer it to read, "not otherwise authorized by section 15.(2) of the Canadian Charter under the Constitution". I do not see why there should be justification for even legal barriers, unless they fall under the test of section (1) of the Constitutional Charter.

**Mrs. Finestone:** Legally justifiable.

**Ms Boivin:** That is right. So I do not understand at all what the Minister is getting at by this exception, by the way; and perhaps that would help.

**Mrs. Finestone:** How would you react to 'reasonably justifiable' for the Department of National Defence and the RCMP?

**Ms Boivin:** I am not saying that it should read 'reasonably justifiable'.

**Mrs. Finestone:** All right.

**Ms Boivin:** We have made our position clear, I think—both the *Fédération* and NAWL again—before the Equality Committee, which was roaming around Canada trying to get our views on equal rights, saying there should not be . . .

**Mrs. Finestone:** We were not roaming around, were we Mary?

**Mrs. Collins:** No.

**Mrs. Finestone:** We were listening carefully.

**Ms Boivin:** Travelling around, getting our views—that we did not agree with the exclusion of DND on being blanket section 1, of course. I do not think it should apply. But the same way, I do not think other practices which are included in the law should be not looked at. For instance, I think certain labour standards legislation has to be remedied and I do not see why an employer could say this is authorized by law.

**Mrs. Finestone:** I see. Well, would you suggest that particular phrase be struck out from section 4.(a)?

**Ms Boivin:** I guess my problem there . . . and perhaps I could refer to the NAC brief. The NAC brief is suggesting that it read, "not otherwise authorized by the Canadian Human Rights Act". The problem is that if you do have an affirmative action program or some kind of equity program set up under a different piece of legislation, you might end up having a conflict. I must say I would have to defer on that one. I certainly would not to see it in its present form.

**Mrs. Finestone:** Fine, thank you.

**The Chairman:** Thank you, too.

**Mrs. Finestone:** My last point—and I do not care who answers it, Mr. Chairman. If you would like me to use it as part of that . . .

**The Chairman:** No, I would rather do it in order and come back.

*[Translation]*

Pour ce qui est de l'expression «non d'autre part autorisés en droit», nous avons dit que du point de vue des principes, et non seulement pour des raisons d'ordre juridique, nous préférons que l'expression se lise comme suit: «non d'autre part autorisés en vertu du paragraphe 15.(2) de la charte canadienne prévue dans la constitution». Je ne vois pas pourquoi nous accepterions des obstacles juridiques, à moins qu'ils ne soient assujettis à l'application de l'article premier de la charte constitutionnelle.

**Mme Finestone:** Des justifications juridiques.

**Mme Boivin:** Exactement. Je ne vois absolument pas où veut en venir le ministre avec cette exception; et il serait peut-être bon qu'il nous l'explique.

**Mme Finestone:** Que pensez-vous de la notion de raisonnablement justifiable pour le ministère de la Défense nationale et la GRC?

**Mme Boivin:** Je ne dis pas que cette notion devrait s'appliquer.

**Mme Finestone:** Très bien.

**Mme Boivin:** Je pense que la Fédération et la ANFD ont exposé très clairement leur position devant le Comité de l'égalité qui a erré partout au Canada pour recueillir nos idées sur le droit à l'égalité—et nous avons dit que . . .

**Mme Finestone:** Nous n'errions pas, n'est-ce pas Mary?

**Mme Collins:** Non.

**Mme Finestone:** Nous écoutons attentivement.

**Mme Boivin:** Le Comité qui voyageait à travers le Canada pour recueillir notre point de vue—nous avons dit que nous n'étions évidemment pas d'accord avec l'exclusions du NDN à l'application de l'article premier. Nous ne sommes pas d'accord. Mais, de la même façon, je ne crois pas que d'autres pratiques prévues dans la Loi ne devraient pas être examinées. Par exemple, j'estime qu'il faut corriger certaines dispositions concernant des normes de travail, et je ne vois pas comment un employeur pourrait dire que cela est autorisé en droit.

**Mme Finestone:** Je vois. Pensez-vous que cette expression devrait être supprimée du paragraphe 4a)?

**Mme Boivin:** Le problème avec cela . . . Et je pourrais peut-être me référer au mémoire du Comité d'actions nationales qui dit que l'expression devrait se lire comme suit: «non d'autre part autorisés en vertu de la Loi canadienne des droits de la personne». Le problème est qu'un programme d'actions positives ou d'équité en matière d'emplois établi en application d'une autre Loi risque d'entraîner des difficultés. Je pense que je ne peux pas me prononcer pour le moment. Cela serait sûrement impossible en ce moment.

**Mme Finestone:** Très bien, merci.

**Le président:** Merci.

**Mme Finestone:** Ma dernière question—et peu m'importe qui y répond, monsieur le président . . . Si vous voulez que cela fasse partie de . . .

**Le président:** Non, je préférerais procéder dans l'ordre et revenir à vous plus tard.



[Texte]

**Mrs. Finestone:** All right, fine.

**The Chairman:** Thank you, Madam Finestone. Now, as I said, you address for the—and please; I am in your hands, but be gentle and understanding. I will go from Mr. Hawkes to others. Please, to either group now, officially.

• 1925

Vous pouvez adresser des questions à un ou l'autre groupe.

**M. Hawkes:** Je suis le premier!

**Le président:** Alors, monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I was a member of one of those roving task forces since 1980 and 1981, but I think the revelation to all committee members was the reality that it is a very rare occurrence when there is a Canadian business that has a personnel plan for the future. It is less rare that they have some knowledge of current employees, but they do not have much in an aggregate sense. My background is in psychology and I think the requirement is that they start to collect certain kinds of data and they must share publicly a plan with goals and targets in it. It will create a lot more behavioural change than the witnesses seem to indicate because I think it is a well known truth about the human mind that it does not begin to change until it has recognition. The first step is the recognition that something exists or does not exist and then it begins to change and what you have got is your best guess about how to correct something—and that is really what a plan is—and then you have the consequences, whether it corrects it or it does not, and you frequently have to go through a replanning procedure. All of that will be mandatory. All of that change in the Canadian way of doing things will be mandatory.

But I would like to ask both groups really two questions. Both of you have avoided... You see, the other thing we picked up in that roving task force was that one of the systemic sources of inequality was the collective bargaining processes or the consequences of those. Principles in collective bargaining agreements, such as seniority principles, stopped people from becoming apprentices and so on. I am just wondering why neither group sort of brought that to our attention or do not seem to have a view on legislative change that might help correct that.

My second question is: Do either of you know of an employee group that is bargaining for an affirmative action plan on behalf of the four target groups in this bill? Is that a part of the union mosaic anywhere in the country, some small local somewhere? Is there an example somewhere out there where unions are bargaining for these principles?

**Ms Parent:** As to the seniority question, one of the reasons why workers have wanted seniority rights is that too often the alternative has been favouritism or arbitrary appointments by the employer over which the employees had no control. That is why they have asked for and bargained for seniority rights. I am not saying that there are not abuses in it. Of course there

[Traduction]

**Mme Finestone:** Très bien, ça va.

**Le président:** Merci, madame Finestone. Comme je l'ai dit, vous posez vos questions—mais de grâce, si je suis à votre disposition, soyez donc gentils et compréhensifs. M. Hawkes, ensuite les autres. S'il vous plaît, posez vos questions à l'un ou l'autre groupe.

You may address your questions to either group.

**Mr. Hawkes:** I am first.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. J'ai fait partie de l'un des groupes de travail qui a voyagé depuis 1980 et 1981, mais ce qui a le plus frappé les membres du Comité, je pense, c'est la très grande rareté des plans, chez les entreprises canadiennes, en matière de personnel. Il est cependant moins rare qu'une entreprise ait une certaine connaissance de ses employés, mais dans l'ensemble, il n'y a pas grand-chose. Je suis psychologue de profession, et je pense qu'il faut tout d'abord obliger les employeurs à recueillir certaines données et à faire rapport publiquement d'un plan d'action avec ses buts et objectifs. Cela provoquera beaucoup plus de changements sur le plan du comportement que les témoins semblent le dire, parce qu'il est bien connu que l'esprit humain ne commence pas à changer avant d'avoir reconnu certains faits. La première étape est donc de reconnaître qu'une situation existe ou n'existe pas, ensuite on commence à changer et à s'interroger sur les moyens de corriger la situation—et c'est vraiment à ce moment-là qu'un plan prend forme—puis il y a les résultats, l'analyse des correctifs pour voir s'ils fonctionnent ou non, et le cas échéant, un nouveau processus de planification. Tout cela sera obligatoire. Tout ce processus de changement de la façon de faire des Canadiens sera obligatoire.

J'aurais deux questions à poser à chacun des deux groupes. Vous avez tous deux évité... Vous voyez, les groupes de travail itinérants ont constaté en outre que l'une des sources systémiques d'inégalité résidait dans les processus de négociation collective ou dans l'application de ces derniers. Certains principes des conventions collectives, celui de l'ancienneté, entre autres, empêchaient certains employés de devenir apprentis par exemple. Comment se fait-il que ni l'un ni l'autre de vos groupes n'ait porté cela à notre attention, ni n'ait proposé de mesure législative pour corriger cette situation.

Ma deuxième question est la suivante: Connaissez-vous un groupe d'employés qui seraient en train de négocier un programme d'action positive au nom des quatre groupes visés dans le projet de loi? Cela fait-il partie des revendications syndicales quelque part au pays, de quelque groupe local quelque part? Y a-t-il quelque part des syndicats qui négocient l'application de ces principes?

**Mme Parent:** Au sujet du principe de l'ancienneté, les travailleurs demandent qu'il s'applique, entre autres raisons, parce que trop souvent il n'y a pas d'autres solutions pour se protéger contre les nominations arbitraires ou le favoritisme de la part de l'employeur. C'est la raison pour laquelle ils ont demandé et négocié le droit d'ancienneté. Je ne dis pas qu'il

*[Text]*

have been and for those who have won and established positions protecting their seniority, it has made it difficult for outsiders to get in. But the unions are not in the position where they have an alternative to protecting their rights to the job by the enforcement of seniority rights. Within that framework, it is the employers most often in industrial settings who have separated the seniority rights and wanted departmental seniority. In fact, unions—and certainly the ones that I have been connected with for many, many years—have wanted plant-wide seniority or even larger seniority when a company had several plants within one area. It is the companies that have resisted that and wanted seniority to be on the basis of a trade, of an occupation and then perhaps of a department. I understand very well that the rights which some people have acquired and acquired with great difficulty make it difficult now for outsiders to get in, but on the other hand there has been a good reason why workers have found it necessary to protect their seniority rights because the alternative was arbitrary rule by employers, favouritism, and discrimination.

• 1930

**Le président:** Merci.

**Ms Kaye:** I would like another comment.

**The Chairman:** Please do, *Madame*.

**Ms Kaye:** Which is that in certain situations we view the seniority clause as the equal opportunity clause because after a certain period of time with an employer, a woman cannot be bypassed if she has the seniority and if she has a strong seniority clause which is plantwide. In the past the only way many women had access to training on a fork lift in a factory, for example, was if there was a seniority clause and they were the senior applicants for the job. If they had a training provision in the collective agreement, that was how they got trained into the non-traditional occupations. Seniority perhaps has worked in certain cases—in the skilled trades it is a trade-based seniority system to exclude women, but when it has been a plantwide system with the training it has actually been an equal opportunity clause.

**Le président:** Merci, madame. Madame Boivin.

**Mme Boivin:** Un exemple. La Fédération nationale des enseignants et enseignantes québécoises a négocié une clause d'ancienneté préférentielle, en cas de mises à pied, donnant une ancienneté préférentielle aux femmes dans certains secteurs où elles étaient sous-représentées. Vous avez demandé un exemple, en voilà un.

**Le président:** C'est maintenant terminé. Madame Mitchell, nous sommes entre vos mains pour une question. Nous terminerons avec Mme Finestone, en vous remerciant. Madame Mitchell, s'il vous plaît.

**Mrs. Mitchell:** Yes, well I just wanted to sum up saying that the first problem women face is to get a job in the first place; to do that many women must have childcare. Judge Abella talked about daycare being an essential part of employment equity, which has been ignored, of course. The second thing is

*[Translation]*

n'y a pas d'abus dans ce système. Naturellement qu'il y en a eu, et lorsque ce droit permet de protéger les emplois de certains employés, c'est toujours au détriment d'autres qui veulent avancer. Mais les syndicats n'ont pas d'autres solutions que l'ancienneté pour protéger les emplois de ceux qui sont en place. Dans ce contexte, c'est donc les employeurs, le plus souvent dans des secteurs industriels, qui ont établi la distinction entre les droits d'ancienneté et l'ancienneté au sein d'un service. En fait, les syndicats—du moins ceux avec lesquels j'ai travaillé pendant de nombreuses années—ont demandé que l'ancienneté s'applique à l'échelle de l'usine ou même de la compagnie toute entière, lorsque celle-ci possédait plusieurs usines dans une même région. Ce sont les compagnies qui ont rejeté cette solution et qui ont demandé que l'ancienneté s'applique à un métier, une profession et peut-être même à un service. Il est vrai que les droits que certains ont acquis, et durement acquis, font qu'il est difficile maintenant pour des travailleurs de l'extérieur d'obtenir de l'emploi, mais il ne faut pas oublier, par contre, que l'ancienneté était tout ce que les travailleurs avaient à opposer au régime arbitraire des employeurs, au favoritisme et à la discrimination.

**The Chairman:** Thank you.

**Mme Kaye:** J'aimerais ajouter quelque chose.

**Le président:** Je vous en prie, madame.

**Mme Kaye:** Dans certains cas, l'ancienneté équivaut à l'égalité, parce que, après un certain temps auprès d'un employeur, une femme ne peut pas se faire supplanter si la clause d'ancienneté s'applique à l'ensemble de l'usine. Dans le passé, la seule façon dont bien des femmes pouvaient obtenir de la formation pour devenir caristes dans une usine, par exemple, c'était en faisant valoir leur ancienneté. Pour obtenir de la formation dans des postes non traditionnels, il fallait que cela soit prévu dans la convention collective. L'ancienneté a peut-être fonctionné dans certains cas—dans les métiers spécialisés, les femmes étaient exclues, parce que le régime d'ancienneté était fondé sur le métier; mais quand la clause d'ancienneté s'applique à l'ensemble de l'usine, cela équivaut au principe de l'égalité en matière d'emploi.

**The Chairman:** Thank you, Madam. Mrs. Boivin.

**Ms Boivin:** One example, the National Federation of Quebec Teachers has negotiated a preferential seniority clause in case of layoffs giving preferential rights to women in certain sectors where they were under-represented. You asked for an example, this is one.

**The Chairman:** That is all. Mrs. Mitchell, we are in your hands for one question. We will conclude with Mrs. Finestone, with thanks. Mrs. Mitchell, please.

**Mme Mitchell:** Oui, je voudrais simplement résumer la question en disant que le plus gros problème pour les femmes c'est de trouver d'abord un emploi; et pour ce faire, de nombreuses femmes ont besoin de services de garderies. Le juge Abella a déclaré que les services de garderies étaient un

## [Texte]

that once women get into employment as we have said, they are usually in job ghettos and faced with systemic discrimination really. We are finding now, of course, that another layer is added and that, of course, is the whole impact of technological change, particularly in many of these companies, like in the communications fields that are in the federal jurisdiction, that employ 100 or more people. We have had three strikes now that are largely women's strikes related to national airlines. We see that women are being forced into part-time jobs in the descaling that takes place with technological change, and also the whole emphasis on contracting out.

We do not need to go into the daycare, perhaps, because we have a wonderful new task force on that, so let us forget about the daycare. The other thing Judge Abella said very strongly was that to achieve employment equity, there really must be training as part of that. I wonder whether each of your groups would just like to comment on how that should be brought in and what kinds of things are missing in the whole training field.

**Mme Rochon:** Quand il s'agit d'atteindre une équité dans l'emploi pour les femmes qui n'auraient pas la formation suffisante, on pourrait leur permettre, comme on l'a suggéré au Québec, tout dernièrement, d'obtenir une formation qui les mettrait sur un pied d'égalité dans l'emploi; et, par la suite, continuer la formation pour aider à poursuivre une carrière à l'intérieur d'une compagnie. Qu'on donne cette chance d'accès à l'emploi, au départ.

**Mrs. Mitchell:** I would like to use this as an example to clarify something, because you said that we are back in a circle, going back to this point that the Canadian Human Rights Commission would investigate.

• 1935

But let us take, for example, the fact that in a particular workplace there is a skilled occupation and this is an occupation that is a predominantly male occupation in general and the employer provides no training whatsoever. Under clause 4 of the Employment Equity Bill an employer could be asked to identify his lack of provision of training as an employment practice that is resulting in employment barriers against women.

Now, you have said that in enforcement the Human Rights Commission can come marching in and find out what is going on, but if the Human Rights Commission found from the data that there had not been promotions into that position they would then turn to the Human Rights Act—if you look at our brief and turn to Appendix II—and they would then have to try and find out if the failure of the employer to provide training would fit under section 7, where it is a discriminatory practice to differentiate adversely in relation to an employee on a prohibited ground of discrimination. Well, no, they would

## [Traduction]

élément essentiel de l'équité en matière d'emploi; principe dont on n'a évidemment pas tenu compte. Le deuxième problème est que lorsque les femmes réussissent à trouver du travail, c'est souvent dans des ghettos professionnels où elles sont victimes de discrimination systémique. Nous constatons maintenant qu'une autre dimension s'ajoute au problème; c'est-à-dire l'impact des changements technologiques, particulièrement dans bon nombre de ces compagnies du domaine des communications, par exemple, du ressort fédéral, qui emploient cent personnes ou plus. Nous avons eu trois grèves impliquant dans une large mesure des femmes travaillant pour des lignes aériennes nationales. Nous constatons que les femmes sont forcées de prendre des emplois à temps partiel par suite des compressions de personnel provoquées par les changements technologiques et aussi par la politique de travail à contrat.

Étant donné que nous avons un nouveau groupe de travail chargé d'étudier les problèmes des garderies, nous pouvons oublier cette question. L'autre chose sur laquelle le juge Abella a beaucoup insisté, c'est que la formation est une composante essentielle de l'équité en matière d'emploi. J'aimerais que chacun des deux groupes nous disent ce qui manque dans le domaine de la formation, et ce qu'il faudrait prévoir à cet égard.

**Mrs. Rochon:** When it comes to the achievement of employment equity for women who lack training, we could provide them, as it was very recently suggested in Quebec, with training which would put them on an equal footing for employment; and then provide further training in order to help them pursue a career within a company. But let us give them equal access to employment to start with.

**Mme Mitchell:** J'aimerais prendre cela comme exemple pour illustrer quelque chose; car vous avez dit que nous étions pris dans un cercle vicieux en ce qui concerne les enquêtes que devrait mener la Commission canadienne des droits de la personne.

Prenons par exemple un milieu de travail où il y a un type d'emploi spécialisé, occupé principalement et traditionnellement par des hommes, et pour lequel l'employeur n'offre aucune formation quelle qu'elle soit. En application de l'article 4 du projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi, un employeur pourrait être tenu de faire rapport de l'absence de programmes de formation dans le cadre de sa politique d'emploi, et du fait que cela constitue un obstacle pour les femmes.

Vous avez dit qu'en application de cette disposition, la Commission des droits de la personne peut faire enquête sur la situation; mais si à la lumière de ces données, la Commission détermine que personne n'a eu accès à ces postes, elle peut alors invoquer la Loi sur les droits de la personne—et je vous réfère à votre mémoire, à l'annexe II—et tenter de déterminer si l'absence de programmes de formation tombe sous le coup de l'article 7 aux termes duquel il est illicite d'exercer un jugement défavorable à l'endroit d'un employé pour des motifs de discrimination interdits. Eh bien non, cela ne s'appliquerait



[Text]

not qualify there because both men and women are not provided training in the plant. It might be discriminatory. It would not fit under applications or advertisements. Under section 10, is it a discriminatory practice to establish or pursue a policy that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment possibilities?

**Mrs. Collins:** And also to enter into agreements affecting hiring, promotion, training, apprenticeship.

**Ms Kaye:** But then you have to make the comparison between males and females, but it does not do that. So the only place you could go if you were the Canadian Human Rights Commission would be back to clause 4 and try to implement it and say to the employer: Look, we want you to identify your lack of training as an employment practice that we can look at and begin to examine in this situation. If clause 4 could be enforced, then you would have some teeth in it. Right now the Human Rights Commission cannot do that.

So it is not full circle at all. There is a major difference between what the Canadian Human Rights Commission could look at if they were looking under clause 4 than if they have to stay within their act and try and find a discriminatory practice and show the discrimination between the men and the women in that particular practice. We are saying that by applying only through the Canadian Human Rights Act any enforcement you are eliminating a whole area of exploration of proactive activity that could be there by the enforcement of clause 4.

**Mr. Hawkes:** On a point of order, Mr. Chairman, I wonder if we might ask our researchers to take that example to the Human Rights Commission and see if they agree.

**Mrs. Collins:** It is my understanding that they do have the power.

**The Chairman:** As you know, many members have asked that Mr. Fairweather come back at the end prior to the last witness, who would be the Hon. Flora MacDonald.

**Mr. Hawkes:** Specifically on that example, I would agree . . .

**The Chairman:** Well, he would be told and maybe he would like to comment himself when he reappears as one of the last witnesses.

Thank you.

Mrs. Finestone, and then we will adjourn.

**Mrs. Finestone:** I just wonder if my confrère Mrs. Mitchell got her questions in. Did you finish your questions?

**Ms Mitchell:** No, but I am glad to give it. I think it went in the right direction.

**Mrs. Finestone:** Just perhaps to build on what you were addressing, special programs for women in the public service have been in place since 1970. I think that is something that must be fairly well acknowledged. Under the Canada Oil and Gas Lands Act you have had special programs for native

[Translation]

pas, parce que ni les hommes, ni les femmes n'ont accès à un cours de formation à l'usine. C'est peut-être de la discrimination. Mais cela ne tomberait pas sous le coup des dispositions relatives aux demandes ou à la publicité. Selon l'article 10, y a-t-il pratique discriminatoire si l'on établit ou applique une politique qui prive ou qui tend à priver une personne ou une catégorie de personnes d'accéder à un emploi?

**Mme Collins:** Et aussi de conclure des accords concernant le recrutement, l'avancement, la formation et l'apprentissage.

**Mme Kaye:** À ce moment-là, il faudrait établir des comparaisons entre les hommes et les femmes, mais on ne le fait pas. La Commission canadienne des droits de la personne aurait pour seul recours d'invoquer l'article 4 et de chercher à l'appliquer en invitant l'employeur à faire rapport de l'absence de formation dans le cadre de sa politique d'emploi, pour lui permettre d'instituer une enquête. S'il était possible d'appliquer l'article 4, cela serait efficace. À l'heure actuelle, la Commission des droits de la personne n'a pas cette possibilité.

Ce n'est donc pas tout à fait un cercle vicieux. Il y a une grosse différence entre ce que la Commission canadienne des droits de la personne peut faire en application de l'article 4 et en vertu de la Loi qui la régit; et elle pourrait établir qu'il y a une pratique discriminatoire et montrer qu'il y a de la discrimination entre les hommes et les femmes dans cette situation. Nous disons qu'en invoquant uniquement la Loi canadienne sur les droits de la personne, vous vous privez d'un véritable pouvoir d'enquête prévu en application de l'article 4.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, j'invoque le Règlement, pour demander si nos documentalistes ne pourraient pas soumettre cet exemple à la Commission des droits de la personne pour voir si elle partage cet avis.

**Mme Collins:** D'après moi, elle a ce pouvoir.

**Le président:** Comme vous le savez, de nombreux membres du Comité ont demandé que M. Fairweather revienne à la fin de nos délibérations, avant la comparaison de notre dernier témoin, l'honorable Flora MacDonald.

**M. Hawkes:** Pour cet exemple, spécifiquement, je serais d'accord . . .

**Le président:** On le lui soumettra, et peut-être voudra-t-il nous dire ce qu'il en pense lorsqu'il reviendra.

Merci.

Madame Finestone, ensuite, nous ajournerons.

**Mme Finestone:** Je ne sais pas si ma collègue M<sup>me</sup> Mitchell a réussi à poser ses questions. Avez-vous terminé?

**Mme Mitchell:** Non, mais je suis satisfaite de la réponse. Je pense qu'elle allait dans le bon sens.

**Mme Finestone:** Dans le même ordre d'idées, les programmes spéciaux pour les femmes dans la Fonction publique existent depuis 1970. Je pense qu'il faut le reconnaître. La Loi sur les terres pétrolifères et gazifères du Canada prévoit des programmes spéciaux pour les femmes autochtones, et depuis

*[Texte]*

women, and since 1980 you have had Affirmative Action Pilot Projects which were introduced by the Treasury Board Secretariat. You have had a whole series of experiences and guidelines, and I think you alluded earlier to the fact that the Treasury Board's guidelines which have come out of the 1970 and on experience are far better than what we presently have in this bill.

Then Margaret's question and the answer that Lynn just gave relate to what is in the Human Rights Act under section 32, and I think point 5 in that whole line of approach. The question really is in amending this law so the government's intentions, which are great intentions—and I think that one must really give credit where credit is due . . . It is the ongoing next step from 1970 that has been building into place, and it is a good step, but it somehow does not seem to complete it all.

• 1940

So I wondered if you thought if we took a look at the Treasury Board guidelines now, and amended the bill so it was a complement to, or the mirror reflection of, Treasury Board, this bill would then satisfy the native people, the visible minorities, the physically handicapped, and women.

**Ms Boivin:** It would certainly be a step in the right direction, because they are very complete. Of course, you would have to make some adjustments, because in the control and evaluation mechanisms what has been selected here has been to make it an integral part of personnel evaluation, so that managers, for instance, who are responsible for applying the policy . . . it becomes part of their evaluation and their career pattern whether they have implemented well the policy. So this kind of control would have to be different in the private sector, because in Treasury Board they do not have the kind of control that one would be looking for in the private sector. You could not legislate the private-sector president to be responsible for a raise on having implemented employment equity. But with this kind of adjustment, the whole description of what an employment equity plan should be is excellent in the Treasury Board guidelines, and if they could be implemented, that would be certainly a step in the right direction.

**Mrs. Finestone:** Certainly we are all aware of the fact that we are using evaluative mechanisms now. Certainly in Quebec in the whole of the health-serving sector, and in Ontario as well, there is a whole personal auto-evaluation system, and if it does not work, it is really a reflection on the management at each of the levels of management. It is a good principle, and you are getting effective decision-making. As mandatory retirement becomes an issue of concern and it becomes illegal, you are going to have to have some kind of mechanism that will look at performance and productivity. If our goal is for the business sector and for the federal government to be more efficient and more effective, and for you to have a yardstick of measure that is neutral but efficient, you are going to end up with a productive work force and you are not going to leave out of that work force competent people who because of either

*[Traduction]*

1980, il y a des projets-pilotes d'action positive qui ont été mis sur pied par le secrétariat du Conseil du Trésor. Il y a toute une série de projets et de lignes directrices, et je pense que vous avez mentionné tout à l'heure le fait que les directives du Conseil du Trésor établies à la suite des projets instaurés à partir de 1970 sont beaucoup plus efficaces que ce que propose le projet de loi.

La question de Margaret et la réponse que vient de lui donner Lynn portent sur ce que renferme l'article 32 de la Loi sur les droits de la personne, et sur le cinquième point qui a été avancé. Il s'agit donc de modifier la loi pour que les intentions du gouvernement, qui sont très louables—et je pense qu'il faut le reconnaître . . . C'est la continuation de ce qui a été amorcé en 1970, et c'est un progrès, mais ce n'est pas assez.

Si nous examinons les lignes directrices du Conseil du Trésor et si nous modifions le projet de loi pour qu'il constitue un complément ou un reflet de la politique du Conseil du Trésor, pensez-vous qu'à ce moment-là le projet de loi répondrait aux besoins des autochtones, des minorités visibles, des handicapés physiques et des femmes?

**Mme Boivin:** Ce serait certainement un pas dans la bonne direction, parce que ces directives sont très complètes. Il faudrait évidemment faire quelques rajustements, parce que les mécanismes de contrôle et d'évaluation qui ont été retenus font partie intégrante de l'évaluation du personnel, de sorte que les gestionnaires, par exemple, chargés d'appliquer la politique . . . leur évaluation et leur cheminement de carrière reposent sur leur rendement sur le plan de l'application de la politique. Ces mécanismes de contrôle seraient donc différents dans le secteur privé, parce que, au Conseil du Trésor, on ne répond pas aux mêmes impératifs que dans le secteur privé. On ne peut pas obliger par la loi un président d'une entreprise du secteur privé à accorder des hausses salariales dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi. Mais avec ce genre de rajustements, la définition d'un plan d'équité en matière d'emploi tel que prévu dans les directives du Conseil du Trésor est excellente et, si elle pouvait être appliquée, ce serait certainement un pas dans la bonne direction.

**Mme Finestone:** Nous ne sommes certainement pas sans savoir que nous utilisons actuellement des mécanismes d'évaluation. Au Québec, dans le secteur de la santé, de même qu'en Ontario, il existe un système d'auto-appréciation du personnel, et si le système ne fonctionne pas, c'est un reflet de l'incompétence des cadres à chaque niveau de gestion. C'est un bon principe, et cela permet des décisions efficaces. Quand la retraite obligatoire sera jugée illégale, il faudra instaurer certains mécanismes de la mesure de la performance et de la productivité. Si le but du secteur des affaires et du gouvernement fédéral est de gagner en efficacité et en efficience, et si on instaure un mécanisme objectif mais efficace d'appréciation du rendement, on se retrouvera avec une population active productive qui n'écartera pas de ses rangs des gens compétents à cause de leur couleur ou de tout autre motif.

[Text]

colour or ability rather than disability are on the outside instead of on the inside.

So I would hope we would find some mechanism to do exactly that, which is in the best interest not only of the people to be served but of industry and productivity in our society. From that point of view, I would be most pleased.

The only thing I am sorry about is that there seems to be a great fear in our society of the term "equal pay for work of equal value", which is an inherent part of what one has to apply if you really want to see the infusion of this wonderful new source of manpower in an equitable fashion in our society. Excuse me—"person-power" So I would hope at some point we would have someone who would give us, in the course of our deliberations, a real review of what equal pay for work of equal value means, as opposed to equal pay for equal work. Maybe once that is clarified, people will be less frightened of this bill too.

**The Chairman:** Maybe Madam would like to ask permission of the committee, and we could consider it, if you would like to be a witness and tell us about it.

**Mrs. Finestone:** No. I think we have the perfect people right here at this table, and I regret they cannot answer.

**The Chairman:** Oh, yes, they will.

**Ms Susan Feldman (Member, Employment Committee, National Action Committee on the Status of Women):** About the Treasury Board policy, I think we agree it has many elements that are probably better than what we find in the proposed legislation before us: the specifics of goals and timetables, for example; the fact that plans have to be approved, that it is not simply a matter of each department deciding on its own what its action plan will be, but that that action plan is actually approved by some other body outside of the department.

• 1945

I think we would have to be careful in looking too closely at the Treasury Board policy, because the body that approves the plan is none other than the employer himself, which is Treasury Board. Of course, in looking at the private sector we would have to look at who, outside of the employer, would approve any given plan. The other problem we have seen with respect to the Treasury Board policy—and I think perhaps it is covered in this legislation—is the lack of standard reporting. Departments were providing information to Treasury Board that was all over the place in terms of how they had collected it. That has been addressed somewhat in the legislation, so I think you would have to look carefully at both the policy and the proposed legislation and see where you could pick the best elements of both.

**Le président:** Madame la présidente, s'il vous plaît.

**Ms Kaye:** I opened up by saying that some groups had been refused a hearing and I would like you to reconsider. I would like to name a couple of groups in particular.

[Translation]

J'espère que nous réussirons à instaurer un tel mécanisme, car ce sera dans l'intérêt non seulement des gens concernés, mais aussi dans l'intérêt de l'industrie et de la productivité dans notre société. Cela me plairait au plus haut point.

La seule chose qui me désole, c'est que notre société semble craindre énormément le principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur, dont l'application est essentielle si l'on veut que cette nouvelle source merveilleuse de main-d'oeuvre trouve sa juste place dans notre société. J'espère qu'au cours de nos délibérations, quelqu'un viendra nous faire un véritable exposé sur ce que signifie le principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur, par opposition à un salaire égal pour un travail égal. Une fois que cette question sera éclaircie, les gens auront peut-être moins peur du projet de loi.

**Le président:** Madame voudrait peut-être demander la permission au Comité de comparaître comme témoin pour qu'elle nous explique tout cela.

**Mme Finestone:** Non. Je pense que nous avons exactement les personnes qu'il nous faut ici même devant nous, et il est regrettable qu'elles ne puissent nous répondre.

**Le président:** Elles nous répondront.

**Mme Susan Feldman (membre, Comité de l'Emploi, Comité d'action nationale sur la situation de la femme):** Au sujet de la politique du Conseil du Trésor, je pense que nous convenons qu'elle renferme de nombreux éléments qui sont probablement mieux que ce que nous trouvons dans le projet de loi: les objectifs et les échéanciers, par exemple; le fait que les plans doivent être approuvés, qu'il ne suffit pas simplement que chaque ministère adopte son propre plan d'action, celui-ci devant être approuvé par un autre organisme de l'extérieur.

Je pense que nous devons nous garder d'examiner de trop près la politique du Conseil du Trésor, car c'est justement l'employeur lui-même, le Conseil du Trésor, qui approuve les plans. Évidemment, du côté du secteur privé, nous devons voir qui approuverait les plans, mis à part l'employeur. Une autre lacune que nous avons constatée dans la politique du Conseil du Trésor—et le projet de loi règle peut-être le problème—c'est l'absence de processus normalisés de rapport. Les ministères fournissent de l'information au Conseil du trésor, mais les modalités de cueillette de renseignements ne sont pas uniformes. Le projet de loi reconnaît ce problème, et je pense qu'il y aurait lieu d'examiner la politique et le projet de loi pour en retirer les meilleurs éléments.

**The Chairman:** Madam President, please.

**Mme Kaye:** J'ai commencé par dire que certains groupes s'étaient vu refuser le droit de comparaître, et j'aimerais que vous vous ravisiez. J'aurais quelques noms en particulier à vous donner.



**[Texte]**

**The Chairman:** Please do.

**Ms Kaye:** The women working with immigrant women have been refused a hearing. I feel this group is a very important group to be heard by you. They are a Toronto-based group and I hope you will reconsider this. I think the Urban Alliance on Race Relations needs . . .

**The Chairman:** I have good news coming for that one. It is going to be put tomorrow. The group has to decide that. The Chair can only do so much. Thank you very much, though, for that.

**Ms Kaye:** I know the Urban Alliance needs a certain amount of time, and that too short notice would make it impossible for them to make a presentation, because of the nature of their membership. Thank you.

**The Chairman:** On behalf of the members of the committee, I wish to thank the National Action Committee on the Status of Women, as well as *la Fédération des femmes du Québec* and *l'Association nationale de la femme et du droit* for your appearance before us this afternoon.

Votre visite a été particulièrement, j'allais dire vivante, mais certainement instructive, et je suis certain que vos opinions recevront toute l'attention qu'elles méritent au cours de notre étude de ce projet de loi.

Vous avez très bien compris ce que les groupes peuvent faire lors d'une deuxième lecture au Comité. C'est exactement ce qui est utile pour un comité comme celui-ci. Je le dis en toute sincérité, comme québécois, votre présence est d'autant plus enrichissante et pertinente à la conjoncture politique et sociale dans laquelle évoluent les femmes. Lors des récentes élections au Québec, un nombre sans précédent de femmes ont été élues et siégeront désormais à l'Assemblée nationale. Ce sont des remarques personnelles que je fais puisque je ne suis pas autorisé à poser des questions. C'est très difficile pour moi.

Again, on behalf of the members of the committee, please accept our most sincere thanks for offering us such informative views and comments on the provision of the bill. Thank you, Madam, for your suggestion. I will put it to the committee as of tomorrow morning, so that these groups you thought should be heard will be reconsidered. Thank you also for understanding the *méli-mélo* of the beginning of the evening. *Alors je vous remercie infiniment, au revoir.*

This meeting stands adjourned to the call of the Chair.

**[Traduction]**

**Le président:** Je vous en prie.

**Mme Kaye:** Les femmes qui travaillent auprès des immigrantes se sont vu refuser une audience. Je pense qu'il est très important que vous entendiez ce groupe. C'est un groupe de Toronto et j'espère que vous vous raviserez. Je pense que la *Urban Alliance on Race Relations* aurait besoin . . .

**Le président:** J'ai de bonnes nouvelles pour ce groupe. Il sera ajouté à la liste demain. Le Comité doit en décider. Le président a quand même des limites. Je vous remercie beaucoup, en tout cas.

**Mme Kaye:** Je sais que la *Urban Alliance* a besoin d'un peu de temps pour se préparer et qu'à défaut d'un préavis raisonnable, compte tenu de sa composition, il lui sera impossible de venir vous rencontrer. Merci.

**Le président:** Au nom des membres du comité, je tiens à remercier le Comité canadien d'action sur le statut de la femme, ainsi que la *Fédération des femmes du Québec* et l'*Association nationale de la femme et du droit* d'être venus nous rencontrer cette après-midi.

Your visit was particularly—I was going to say lively—but certainly informative and I am sure that your views will get all the attention they deserve during our study of the bill.

You have understood very well what groups are able to do in the second-reading phase of a bill in committee. This is exactly what is needed for a committee like ours. I say this in all honesty, as a Quebecker; your presence is most fruitful and pertinent to the overall political and social situation of women. In the last Quebec election, a record number of women were elected and will be sitting as members of the National Assembly. These are my personal comments since I am not authorized to ask questions. It is very difficult for me.

Encore une fois, au nom des membres du Comité, nos remerciements les plus sincères pour vos idées et commentaires éclairés sur le projet de loi. Merci, madame, pour votre suggestion. J'en ferai part au Comité dès demain matin pour voir si nous ne pourrions pas entendre les groupes que vous nous avez proposés. Je vous remercie également de votre indulgence pour tout le *méli-mélo* du début de la soirée. *So thank you very much again.*

La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.









*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

#### WITNESSES—TÉMOINS

*From the National Action Committee on the Status of Women:*      *Du Comité canadien d'action sur le statut de la femme:*

Lynn Kaye, Co-chairperson, Employment Committee;  
Madeleine Parent, Chairperson, Committee to support  
Native Women;  
Susan Feldman, Member, Employment Committee.

Lynn Kaye, co-présidente, comité de l'emploi;  
Madeleine Parent, présidente, comité d'appui aux femmes  
autochtones;  
Susan Feldman, membre, comité de l'emploi.

*From the "Fédération des femmes du Québec":*

Ginette Busque, President;  
Denise Rochon, Labour matters;  
Suzanne Boivin, Member, Committee "Access to Equality"  
and Member of the National Association of Women and  
the Law.

*De la Fédération des femmes du Québec:*

Ginette Busque, présidente;  
Denise Rochon, responsable du dossier travail;  
Suzanne Boivin, membre, comité «accès à l'égalité» et  
membre de l'Association nationale de la femme et le droit.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Tuesday, December 10, 1985

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 4

Le mardi 10 décembre 1985

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

## BILL C-62

An Act respecting employment equity

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## PROJET DE LOI C-62

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Suzanne Duplessis  
Sheila Finestone  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Dan Heap

Carole Jacques  
Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Claudy Mailly  
Lorne Nystrom  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

Pursuant to Standing Order 70(6)(b)

On Tuesday, December 10, 1985:

Dan Heap replaced Jim Manly;

Lorne Nystrom replaced Margaret Mitchell.

Conformément à l'article 70(6)b) du Règlement

Le mardi 10 décembre 1985:

Dan Heap remplace Jim Manly;

Lorne Nystrom remplace Margaret Mitchell.



## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, DECEMBER 10, 1985

(5)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 11:08 o'clock a.m., this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Dan Heap, Monique Landry, Claudy Mailly, Lorne Nystrom, Peter Peterson.

*Other Member present:* Sergio Marchi.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Canadian Bankers Association:* Benoit Morin, Chairman, Personnel Committee and Senior Vice-President, Human Rights and Legal Affairs, National Bank; Diane Barsoski, Chairman, Labour Code Standing Committee and Director, Personnel, Employee and Labour Relations, Bank of Nova Scotia; Lynda White, Alternate, Labour Code Standing Committee and Equal Employment Opportunity Coordinator, Royal Bank of Canada.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 1:10 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m., this day.

## AFTERNOON SITTING

(6)

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 3:51 o'clock p.m., this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Mary Collins, Sheila Finestone, Jim Hawkes, Lorne Nystrom, Peter Peterson, Barbara Sparrow.

*Other Members present:* Jack Scowen, Jim Manly and Allan Pietz.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Inuit Tapirisat of Canada:* Rosemarie Kuptana, President, Inuit Broadcasting Corporation (Task Force on Inuit Management Development). *From the Assembly of First Nations:* Dan Gaspé, Director of Parliamentary Liaison; Dave Monture, Program Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes*

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 10 DÉCEMBRE 1985

(5)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 11 h 08, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Dan Heap, Monique Landry, Claudy Mailly, Lorne Nystrom, Peter Peterson.

*Autre député présent:* Sergio Marchi.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: De l'Association des banquiers canadiens:* Benoit Morin, président, Comité du personnel et vice-président principal des droits de la personne et des affaires juridiques de la Banque du Canada; Diane Barsoski, présidente, Comité permanent du code du travail, et directrice du personnel et des relations de travail de la Banque de Nouvelle-Écosse; Lynda White, substitut, Comité permanent du code du travail, coordinatrice pour l'égalité des chances dans l'emploi, Banque Royale du Canada.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

A 13 h 10, le Comité interrompt les travaux pour les reprendre à 15 h 30.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(6)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 15 h 51, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Mary Collins, Sheila Finestone, Jim Hawkes, Lorne Nystrom, Peter Peterson, Barbara Sparrow.

*Autres députés présents:* Jack Scowen, Jim Manly, Allan Pietz.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: Des Inuit Tapirisat du Canada:* Rosemarie Kuptana, présidente, Corporation de radiodiffusion Inuit (Groupe d'étude de l'amélioration des méthodes de gestion). *De l'Assemblée des premières nations:* Dan Gaspé, directeur de liaison parlementaire; Dave Monture, directeur de programme.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant

*of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1).*

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The witnesses made statements and answered questions.

It was agreed,—That the proposed amendments to Bill C-62 presented by the Assembly of First Nations be printed as an Appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "C-62/1")

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned until 11:00 o'clock a.m., Thursday, December 12, 1985.

l'équité en matière d'emploi (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

*Il est convenu,—*Que les amendements au projet de loi qu'ont proposés les délégués de l'Assemblée des premières nations figurent en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*Voir appendice «C-62/1»*)

A 18 heures, le Comité s'ajourne jusqu'au jeudi 12 décembre 1985, à 11 heures.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Tuesday, December 10, 1985

• 1107

**Le président:** À l'ordre! Bonjour et bienvenue.

Nous recevons ce matin l'Association des banquiers canadiens. Leur mémoire est en anglais seulement et le sommaire en français seulement. Je ne veux pas établir de précédent. Si vous le désirez, je peux faire distribuer les deux documents, mais je préfère être prudent et demander aux députés s'ils consentent à l'unanimité à ce que je fasse distribuer les deux.

Madame Landry.

**Mme Landry:** Monsieur le président, on a vécu la même situation la semaine dernière. N'avait-on pas demandé au président de voir à l'avance à ce que les documents soient traduits avant la séance?

**Le président:** C'est une règle de base. Le personnel connaît très bien ces questions-là et il a averti tous ceux qui comparaissent. Mais, comme vous le verrez encore la semaine prochaine, il y a des groupes indiens qui n'ont pas les ressources techniques nécessaires pour faire la traduction et qui arrivent à la dernière minute. S'ils nous font parvenir leur mémoire à l'avance, nous avons le temps de le faire traduire ici.

**Mme Landry:** Est-ce qu'ils savent qu'on leur offre un service de traduction?

**Le président:** Bien sûr, c'est la tradition ici. Mais ils préparent leur mémoire à la dernière minute, comme bien des gens. Cela a été le cas la semaine dernière.

**Mme Landry:** Je siège au Comité permanent sur la politique et les programmes de langues officielles. J'en arrive justement, et je trouve cela déplorable.

**Le président:** Vous avez raison d'insister. La tradition va s'établir. Cependant, vous savez aussi que si nous avions commencé nos délibérations en janvier, il n'y aurait pas eu de problèmes. Les témoins auraient été bien avertis que tous les mémoires doivent nous parvenir avant telle ou telle date. Vous savez ça. Mais on a voulu commencer immédiatement. Ce Comité est l'un des rares à s'être mis au travail sitôt l'ordre de renvoi de la Chambre arrivé. Les témoins ont été convoqués immédiatement, à un jour ou deux d'avis. Vous êtes au courant de ces détails-là. Donc, compte tenu de ces difficultés, je vais faire distribuer le mémoire et le sommaire.

• 1110

Nous avons donc le plaisir de recevoir ce matin des représentants de l'Association des banquiers canadiens. Ce sont M. Benoît Morin, vice-président principal des ressources humaines et des affaires juridiques de la Banque Nationale du Canada; M<sup>me</sup> Diane Barsosky, directrice du personnel de la Banque de Nouvelle-Écosse; et M<sup>me</sup> Lynda White, coordonnatrice pour l'égalité des chances dans l'emploi à la Banque Royale du Canada.

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 10 décembre 1985

**The Chairman:** Order please! Good morning and welcome.

This morning we welcome the Canadian Bankers' Association. Their brief is only in English and the summary is only in French. I do not wish to set any precedent. If you wish, I can have both documents distributed, but I prefer to play it safe by asking the members if they will agree unanimously to having both of them distributed.

Mrs. Landry.

**Mrs. Landry:** Mr. Chairman, we had the same situation last week. Did we not ask the chairman to make sure that documents were translated before the meeting in future?

**The Chairman:** That is a fundamental rule. Our staff is well aware of it and they so advise those who appear. But, as you will see again next week, there are Indian groups who do not have the necessary technical resources for translation, and they arrive at the last minute. If they sent their brief in advance, we would have time to have it translated here.

**Mrs. Landry:** Do they know that we offer translation?

**The Chairman:** Certainly, it is the tradition here. But they prepare their brief at the last minute, like many people. Such was the case last week.

**Mrs. Landry:** I am a member of the Standing Committee on Official Languages. I have just come from there and I find this deplorable.

**The Chairman:** You are right to insist. It will become tradition. However, you also know that if we had begun our deliberations in January, there would have been no problem. The witnesses would have been informed that all briefs must reach us before a given date. You know that, but we wanted to begin immediately. This committee is one of the few that started work right after we received the order of reference from the House. Witnesses were called immediately, with one or two days' notice. You know these details. Therefore, given the difficulty, I will have the brief and the summary distributed.

We therefore have the pleasure of welcoming this morning representatives from the Canadian Bankers' Association. They are Mr. Benoît Morin, Senior Vice-President of Human Resources and Legal Affairs of the National Bank of Canada; Mrs. Diane Barsosky, Director of Personnel for the Bank of Nova Scotia; and Mrs. Linda White, Equal Employment Opportunities Co-ordinator of the Royal Bank of Canada.



*[Text]*

Monsieur Benoît Morin, s'il vous plaît.

M. Benoît Morin (vice-président principal des ressources humaines et des affaires juridiques de la Banque Nationale du Canada, Association des banquiers canadiens): Il me fait plaisir, monsieur le président, mesdames et messieurs les députés, de diriger ce matin la délégation de l'Association des banquiers canadiens qui vient vous présenter la position de l'industrie bancaire sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Notre association a déjà fait savoir, au moyen d'un communiqué de presse émis en mars dernier, qu'elle accorde son entier appui au principe de l'équité en matière d'emploi. Le mémoire que nous vous présentons ce matin renouvelle notre déclaration d'appui à ce principe tout en soulignant certaines difficultés que pourrait causer l'application du projet de loi tel que rédigé et en proposant des solutions à ces difficultés.

Let me apologize for the fact we did not send our brief to the committee before this morning. I must say that we have been making changes to our brief up until last week-end so as to take into account the proposals contained in the discussion paper released in November.

Nous nous excusons aussi de ne vous avoir envoyé qu'un sommaire de nos propositions en français. Les raisons sont les mêmes, mais je peux assurer aux membres du Comité qu'une version française sera disponible très bientôt.

Now I would like to ask Mrs. Diane Barsosky, who is the Director of Personnel Employees and Labour Relations with the Bank of Nova Scotia, and who is also Chairman of the Labour Code Standing Committee of the CBA, to present our brief on behalf of the CBA.

Ms Diane Barsosky (Chairman, Labour Code Standing Committee, and Director of Personnel Employee and Labour Relations, Bank of Nova Scotia): What I would like to do today is take you through the brief and highlight some of the issues. I will not be reading every word of it to you. Some comments in the brief are of a fairly technical nature, and probably do not require much highlighting. What I will try to do is discuss the broader issues contained in the brief.

Before I start, though, I would like to comment on what we sometimes read and hear about employers in general, and the banks in particular, and that is that virtually nothing is being done in this area of employment equity, and unless stringent measures are adopted, nothing will be achieved.

Certainly in the case of banks, this is not true. All of the major banks have people who are specialists in this area. At my bank, for example, I have a senior manager of employment equity. I have been in charge of this area for years.

At the Royal Bank, there has been a position dedicated exclusively to the issue of employment equity since 1977. In the Canadian chartered banks, as a whole... I refer you now to the bottom of page 1 and through to the pages that start with 'Introduction'.

*[Translation]*

Mr. Benoît Morin, please.

Mr. Benoît Morin (Senior Vice-President of Human Resources and Legal Affairs of the National Bank of Canada): Mr. Chairman, ladies and gentlemen, it gives me great pleasure this morning to head up the Canadian Bankers' Association's delegation. We would like to present the banking industry's position on Bill C-62, an Act respecting Employment Equity.

In a press release last March, our association indicated its wholehearted support for the principle of employment equity. Our brief this morning reiterates our support, while pointing out certain difficulties that might arise in the application of the bill as drafted, and we propose some solutions.

Nous nous excusons de n'avoir pas envoyé notre mémoire au Comité avant la réunion. Nous avons fait des changements au mémoire jusqu'à la semaine dernière afin de tenir compte des propositions du document de travail émis en novembre.

We would also like to apologize for only having sent a summary of our proposals in French. The reasons are the same, but I can assure members of the Committee that a French version will be available very shortly.

Je demanderai à M<sup>me</sup> Diane Barsosky, directrice du personnel de la Banque de la Nouvelle-Écosse et présidente du Comité permanent sur le code du travail de l'Association des banquiers canadiens, de bien vouloir faire notre exposé.

Mme Diane Barsosky (présidente, Comité permanent sur le code du travail, et directrice du personnel de la Banque de la Nouvelle-Écosse): J'aimerais faire un résumé des questions principales soulevées dans le mémoire, au lieu de le lire. Quelques commentaires sont assez techniques et n'ont pas besoin d'être soulignés. J'aimerais cependant souligner les questions principales.

Avant de commencer, je tiens à vous dire que l'opinion publique veut que les employeurs en général, et les banques en particulier, ne feront rien dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, à moins que l'on applique des mesures rigoureuses.

Pour ce qui est des banques, ce n'est pas vrai. Toutes les grandes banques ont à leur service des experts dans ce domaine. Dans ma banque, par exemple, j'ai un cadre supérieur dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Cela fait des années que j'en suis responsable.

À la Banque royale, il y a un agent s'occupant exclusivement de l'équité en matière d'emploi depuis 1977. Pour ce qui est de l'ensemble des banques à chartre canadiennes, je vous demande de vous reporter maintenant au bas de la première page et aux pages qui commencent avec le mot «introduction».

[Texte]

[Traduction]

• 1115

As I said, in the Canadian chartered banks, in 1975, 58% of employees at the junior management and supervisory levels were female, while in 1984 that 58% had risen to 70%. At the middle management level, 17% of the staff in 1984 were female, up from 4% in 1975. While currently only 1.5% of senior management positions are women, we think the growth in the feeder pools—that is, the junior management and supervisory levels—will ensure that a large number of women will be joining the senior management ranks in the near future.

We are here today therefore not to debate the principle of employment equity but rather to contribute to a concrete discussion of how that principle should be implemented. Since the introduction of the bill, we have had several meetings with federal officials to express our views and to make recommendation on the development of regulations. We offer our comments in the spirit of co-operation because we want you to know that as employers we do share the commitment to bring employment equity to the workplace. However, we also hope that as the committee considers what amendments it will recommend it will be mindful of the cost and administrative burden that will be imposed on employers in the country.

In this brief we are really going to comment on two discussion papers and the legislation. As you well know, in June of 1985 a paper called *Employment Equity: A Working Paper* was released, and then most recently, in November, a paper was released called *Employment Equity: A Discussion Paper*. In terms of the sequence of our remarks, we are following the June 1985 paper.

The first area I would like to speak of—and this is now on page 4—is the issue of capturing salary data. Our first point on page 4 is in the first two paragraphs. It really relates rather technically to the number of forms required, and I do not think I have to highlight it right now. The broader issue is the reporting of actual salary dollars, and we have several concerns about that.

First, we have difficulty if we are to report actual salary dollars with salary ranges, and to explain that I want to give an example.

Suppose that a supervisor's job was to become surplus and rather than laying the person off that person was allowed to take a downward vacant position, say a clerical position. As is normal practice with us, that person would be allowed to retain their former salary, the higher salary of the supervisor. This is a real example, as we tend not to lay off; in fact, our bank has a policy of no lay-off relative to technological change. When we reported that salary, that person, now in the clerical ranks, their higher salary would become the upper quartile in the salary range, thereby skewing all the other people in the clerical levels to look like they were compressed into the lower ranks, which would not be true. The only reason for it would be the effect of including a red-circled clerical employee.

Comme je vous l'ai dit, en 1975, dans les banques à charte canadiennes, 58 p. 100 des cadres inférieurs et des surveillants étaient des femmes; en 1984, ces 58 p. 100 étaient devenus 70 p. 100. Au niveau des cadres moyens, 17 p. 100 du personnel étaient des femmes en 1984, une augmentation de 4 p. 100 par rapport à 1975. À l'heure actuelle, 1,5 p. 100 seulement des cadres supérieurs sont des femmes, mais nous pensons que la croissance de la présence féminine au niveau moyen et inférieur des cadres permettra de multiplier le nombre des femmes parmi les cadres supérieurs dans un avenir proche.

Nous ne sommes pas ici aujourd'hui pour discuter du principe de l'équité dans l'emploi, mais plutôt pour discuter concrètement de la façon d'appliquer ce principe. Depuis le dépôt du bill, nous avons rencontré les représentants fédéraux à plusieurs reprises pour leur faire part de nos opinions et formuler des recommandations sur la réglementation à adopter. Nous offrons ces observations dans un esprit de coopération car, en notre qualité d'employeurs, nous partageons ce but d'introduire l'équité dans les lieux de travail. Toutefois, lorsque le Comité étudiera les amendements possibles, nous espérons qu'il se souviendra des coûts et du fardeau administratif que cela imposera aux employeurs.

Dans ce mémoire, nous avons l'intention de discuter de deux documents de travail et du projet de loi. Comme vous le savez, en juin 1985, un document intitulé: «Équité en matière d'emploi: un document de travail» a été publié et, plus récemment, en novembre, un document intitulé: «Équité en matière d'emploi: un document de travail» a été publié. Nos observations suivent l'ordre des sujets traités dans le document de juin 1985.

Pour commencer, et j'en suis maintenant à la page 4 de notre mémoire, je vais parler de la cueillette des données relative aux salaires. Dans les deux premiers paragraphes de la page 4, nous parlons des aspects techniques, du nombre des formulaires nécessaires, et je pense qu'il est inutile d'y revenir pour l'instant. L'important, c'est la notion de déclarer les salaires exacts, et cela nous pose un certain nombre de problèmes.

Premièrement, si nous déclarons les salaires exacts, les échelles de salaires, nous avons un problème, et je vais vous donner un exemple.

Supposons qu'un poste de surveillant devienne excédentaire, au lieu de congédier cette personne, on lui permet d'occuper un poste vacant à un niveau inférieur, un poste de secrétariat, par exemple. Dans ce genre de circonstance, nous continuons à verser à la personne en question le salaire supérieur d'un surveillant. C'est un exemple concret, car nous ne congédions pas facilement. En fait, notre banque a pour politique de ne pas congédier pour raison de changement technologique. Si nous devons déclarer le salaire de cette personne qui occupe maintenant un poste de secrétariat, son salaire à un niveau plus élevé, dans le cas supérieur de l'échelle de salaires, serait donc déclaré. À ce moment-là, tous les autres employés au niveau secrétariat sembleraient bloqués au niveau inférieur de

[Text]

The second concern is the whole issue of individual privacy. We will discuss this again later in our brief, but I want to discuss it now in part.

The working paper released in November states that salary ranges of employees refer to certain value bands which represent the division of all employee salaries, from lowest to highest, into groupings, such that all salary levels are represented without indicating the actual salary paid to any one employee. In our view, this is not the case. We think in fact it will be very simple to identify, at a fairly accurate salary level, individuals.

• 1120

For example, in a particular reporting unit, which might, according to the paper, be as small as a hundred employees, we could have one individual being represented in the upper management category. If the salary range for that category is \$50,000 to \$70,000 and the individual manager is making \$60,000, because the range is divided into quarters, it would not be difficult to deduce that his salary or hers is between \$57,000 and \$64,000. In addition, if that person then identified himself as disabled, it would be very easy in that work place to know that the upper-level manager is making between \$57,000 and \$64,000 and is disabled.

To deal with these concerns, what we have proposed is that salary information not be expressed in actual dollar values, but that employers be required to report only the number of target group or designated group members falling above and below the mid-point of a salary range. If it is absolutely required that we give some actual dollar numbers, then we would propose to give the dollar value of the mid-point, and then you could see how many people are above and below that mid-point.

A secondary concern in reporting all actual salary levels is the competitive issue. That is, we are not usually revealing all of this information to our competitors and so on.

On page 7 you see the suggested model where we are showing above and below mid-point, and so on.

Some further arguments for not giving actual salary dollars are that it seems to us, for the purpose of employment equity, including the issue of equal pay for work of equal value, it is irrelevant what the pay scales are of one organization compared with another organization. What is relevant is how people are paid within the same establishment.

We propose, therefore, that we do not report actual salary dollars, but we show in each category how many are above and below the mid-point and then we arrange the categories in order of pay. So it would be obvious at a glance how people are doing relative to each other within the same establishment, which we think is the issue in employment equity and equal pay for work of equal value.

[Translation]

salaires, ce qui ne serait pas exact. Cette distorsion serait due uniquement aux salaires cerclé rouge de cet employé.

Notre seconde objection tient à la vie privée individuelle. Nous reviendrons sur cette question plus tard dans le mémoire, mais j'avais déjà amorcé la discussion.

Le document de travail publié en novembre déclare que les échelles de salaires des employés suivent certaines bandes de valeurs qui représentent la répartition des salaires de tous les employés, des niveaux les plus faibles aux niveaux les plus élevés, qui les regroupent, si bien que tous les niveaux de salaires sont représentés sans qu'on connaisse avec précision le salaire d'un employé en particulier. À notre avis, ce n'est pas le cas. En fait, il sera extrêmement simple d'identifier les personnes d'après les niveaux de salaires.

Par exemple, dans un regroupement donné qui, d'après le document, pourrait n'avoir qu'une centaine d'employés, il pourrait y avoir un représentant des cadres supérieurs. L'échelle des salaires pour cette catégorie va de 50,000\$ à 70,000\$, et le directeur en question gagne 60,000\$. Étant donné que le groupe est divisé en quart, il ne sera pas difficile de déduire que son salaire se situe entre 57,000\$ et 64,000\$. De plus, si cette personne est identifiée comme handicapée, il serait extrêmement facile de déterminer quel est le cadre supérieur qui gagne entre 57,000\$ et 64,000\$ et qui est handicapé.

Pour régler ces problèmes, nous proposons que les informations relatives au salaire ne soient pas exprimées en dollars, mais que les employeurs soient tenus de déclarer uniquement le nombre de groupes ou de membres d'un groupe dont les salaires se situent au-dessus ou en dessous de la moyenne des salaires. S'il est absolument indispensable de citer des chiffres en dollars, nous pensons que la valeur moyenne pourrait être déclarée; on verrait ensuite combien de personnes sont au-dessus et combien de personnes sont en-dessous de cette valeur.

Un problème secondaire intervient, celui de la concurrence. D'ordinaire, nous ne tenons pas à révéler toutes ces informations à nos concurrents.

À la page 7, nous vous proposons des modèles pour déclarer les salaires au-dessus et en dessous de la moyenne, etc.

Un autre argument pour ne pas révéler les salaires en dollars, c'est qu'aux fins de l'équité dans l'emploi, y compris la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale, il est inutile de comparer les échelles de salaires de plusieurs organisations. Ce qui est important, ce sont les salaires versés au sein d'une même organisation.

Par conséquent, nous proposons de ne pas déclarer les salaires en dollars mais de déclarer des catégories, et d'expliquer comment les salaires se répartissent au-dessus et en dessous d'une moyenne de salaires. À première vue, la position relative de chacun serait alors évidente, ce qui est tout à fait conforme à la notion d'équité dans l'emploi et de salaire égal pour un travail de valeur égale.



## [Texte]

The second issue under salaries—and now I am looking at page 8—is the reporting of almost individual salaries at the highest levels. In the paper released in November, it suggests that certain individual salaries be shown in quartiles up to \$100,000. We would propose instead that we follow, for example, the disclosure requirements under the Ontario securities legislation, which does not require individual reporting of salaries above \$75,000.

In section 3 on page 8, on identifying an employee, we point out that we agree with the November paper, which has not required tracking and reporting casual and temporary employees. For us, this would have meant that anywhere in Canada—and my bank, for example, has 1,020 or so branches, among other work places—if we had hired one person for one half a day in one year, that would have to be included; which would be quite an undertaking. But more than that, we have maintained that the inclusion of casuals and 'temps' could be misleading, because it would allow an employer to appear to have made a long-term commitment to designated group members where no real commitment existed. On the other hand, putting the emphasis on reporting regular full and part-time employees should increase pressure on employers to provide regular permanent jobs; which surely is what we are looking for.

We have also included, on page 9, our definitions of full and part-time and so on, which closely match the working paper released in November.

• 1125

One page 10, we begin some comments on identifying a business reporting unit. The working paper in November proposes that all businesses report on a national level and then suggests some possibility of finer breakdowns. In terms of the banks where we have locations across the country, scattered rural, urban, etc., we are not sure what the implications of the working paper are. Our recommendation is that employers be required to report on a national basis.

Reporting on some other arbitrarily defined unit of, say, 100 employees, poses administrative as well as some other difficulties. First of all, we are simply not organized into units of 100 employees; nor—and to us, this is the more significant problem—are our accountability lines.

If our recommendation that we report only on a national basis is rejected, then we would suggest we report on our industry administrative units. The reason is that, in that way, we could ensure maximum line management accountability for results, and there is no one who does not argue that the success of an employment equity plan depends on line management's commitment and accountability. By dividing up our organizations into different units, we will lose the accountability of an individual line manager to be responsible for his results.

On the bottom of page 11, the fifth recommendation is simply a technical one, that we would like definitions included in all documents.

## [Traduction]

Deuxième observation à propos des salaires, et j'en suis maintenant à la page 8, la déclaration des salaires individuels aux niveaux les plus élevés. Dans le document publié en novembre, on propose de déclarer les salaires individuels en quartiles, jusqu'à 100,000\$. Au lieu de cela, nous proposons de suivre les règles de déclaration de la Loi ontarienne sur les titres qui exigent la déclaration de salaires uniquement au-dessus de 75,000\$.

Au chapitre 3, à la page 8, à propos de l'identification des employés, nous sommes d'accord avec le document de novembre qui n'exige pas qu'on suive les employés temporaires et à temps partiel ni qu'on déclare leur salaire. Dans ma banque, par exemple, qui a quelque 1,020 succursales dans tout le Canada, cela aurait signifié qu'une personne engagée pour une demie journée une fois dans l'année aurait dû être déclarée; une tâche considérable. Cela dit, et c'est encore plus important, nous pensons qu'en déclarant les employés temporaires, on introduit des distorsions dans le système, car on peut avoir l'impression qu'un employeur engage régulièrement des employés d'une certaine catégorie, alors que ce n'est pas le cas. D'autre part, en insistant sur la déclaration des employés à temps plein et à temps partiel, on devrait mieux réussir à convaincre les employeurs d'offrir des emplois permanents et réguliers, ce qui est, évidemment, souhaitable.

A la page 9, nous définissons également les employés à temps plein, à temps partiel, etc. et nos définitions suivent de près celles du document de travail publié en novembre.

A la page 10, nous abordons l'identification du réseau de déclarations commerciales. Le document de travail de novembre propose que toutes les entreprises fassent des déclarations au niveau national; le document suggère ensuite un système de déclarations plus détaillées. Les banques, qui ont des succursales dans tout le pays, en milieu rural et urbain, etc. ne sont pas certaines des implications de ces dispositions du document de travail. Nous recommandons que les employeurs fassent leur rapport au niveau national.

Les déclarations relatives à des unités définies arbitrairement, par exemple cent employés, posent des problèmes administratifs, entre autres. Pour commencer, nous ne sommes tout simplement pas organisés en unités de, disons 100 employés, pas plus que nos services comptables, ce qui nous pose, à nous, un problème encore plus grave.

Si notre recommandation de faire les déclarations au niveau national uniquement est rejetée, nous préférierions alors nous baser sur nos unités administratives. Cela permettrait de tenir la direction responsable des résultats, et personne ne conteste que le succès d'un plan sur l'équité dans l'emploi dépend dans une large mesure de la sincérité et du sens des responsabilités de la direction. En répartissant nos organisations en unités, nous perdons cet élément de responsabilité individuelle de membres de la direction.

En bas de la page 11, la cinquième recommandation est d'ordre purement technique, nous voudrions que tous les documents contiennent des définitions.

## [Text]

Turning to the issue once again of individual privacy, we do have some very significant concerns here. Clause 8 of the legislation requires that each report filed by an employer shall be available for public inspection, and that raises questions about individual privacy. We can foresee a situation where it would be relatively simple to identify individual target group members, particularly if the reporting unit is small, and I gave you an example of that before. To protect individual privacy, we recommend representation of target group numbers below a certain number, say five. In those reporting forms, if in one of the boxes it is going to be a number five or less, perhaps instead a symbol could be used which would simply say the number was small. However, we think this would require an amendment to the legislation, specifically to clause 5.(1).

In conjunction with this, it should be noted that clause 8 requires the Minister to release all information, so if small numbers are reported, then the Minister will have to release the information and individual privacy is not protected, particularly if we report the actual salary dollars, which we discussed earlier. So basically, we are recommending an amendment to clause 5.(1) of the bill.

On page 13 we discuss the issue of identifying members of designated groups. We do support the concept of self-identification, but we know already there is evidence that this is a very difficult exercise. Many employees will be quite suspicious of an organization's reasons for asking for this data. We are asking that the government do advance publicity to promote this self-identification exercise and explain its objective to assist us to get good data.

Recognizing and reporting flow data is dealt with at the bottom of page 13. We think the whole thrust in this area is that results are what counts. If that is true, we feel that reporting results is what should be required and not what we call flow data, which is employees hired, promoted, terminated and so on.

We are very pleased—and I am referring now to the comments on page 14—that we will be able to provide a summary report discussing our results. However, particularly if we have many locations we have to report on, we do not feel we should be restricted to five pages. Our results are the ones that will go public. It is our results that in many, many communities—by the way, it is not sort of just a diffuse public opinion in this legislation, it is the pressure exerted by customers. We think it is a very effective piece of legislation. If that is true, and we are going to be looked at all over the country, we would like to have the leeway to explain what we think we have to explain. We are not sure this can be done in five pages.

• 1130

On page 15, we discuss another issue we are very concerned about, and that is the development of labour force data. As we understand this legislation, the critical test that will indicate whether an employer is fulfilling the objective of implementing employment equity is the comparison of our figures with the

## [Translation]

Je reviens encore une fois à la question du droit à la vie privée, dans ce cas, nous avons de grosses difficultés. L'article 8 du projet de loi exige que chaque rapport déposé par un employeur soit un document public, et cela soulève certaines questions relatives à la vie privée. En effet, il peut devenir relativement simple d'identifier les membres d'un groupe d'employés, surtout si l'unité qui fait l'objet d'une déclaration est une petite unité, je vous en ai donné un exemple tout à l'heure. Pour protéger les employés, nous recommandons que les formulaires prévoient la possibilité d'inscrire un symbole au lieu d'un chiffre lorsqu'une unité a cinq personnes ou moins. Toutefois, nous pensons que cela exigerait une modification du projet de loi, en particulier de l'article 5(1).

De la même façon, il faut noter que l'article 8 exige du ministre qu'il communique toutes les informations reçues, si bien que lorsque des petits nombres sont déclarés, le droit à la vie privée des individus n'est pas respecté, en particulier si les salaires en dollars sont déclarés, nous en avons parlé tout à l'heure. Autrement dit, nous recommandons un amendement à l'article 5(1) du bill.

À la page 13, nous parlons de l'identification des membres des groupes désignés. Nous sommes en faveur du principe de l'auto-identification, mais nous savons déjà que c'est un exercice particulièrement difficile. Beaucoup d'employés se méfieront lorsque l'organisation leur demandera ces données. Nous pensons que le gouvernement devrait faire de la publicité et expliquer au public cet exercice d'auto-identification, cela devrait nous permettre de recueillir des données sûres.

En bas de la page 13, nous parlons de l'utilisation des données recueillies. Dans ce domaine, ce qui compte, ce sont les résultats. Si cela est vrai, ce sont les résultats qui devraient être déclarés, et non pas les données courantes, employés, embauchés, promus, congédiés, etc.

J'arrive maintenant à nos observations de la page 14: nous sommes heureux d'annoncer que nous pourrions fournir un rapport résumé sur nos résultats. Toutefois, surtout si nous devons fournir des rapports sur un grand nombre de succursales, nous ne voudrions pas être limités à cinq pages. Ce sont nos résultats qui intéresseront le public. Ce sont nos résultats qui, dans de nombreuses communautés... soit dit en passant, le facteur déterminant dans ce projet de loi, ce n'est pas seulement une vague notion ni d'opinion publique, ce sont les pressions exercées par nos clients. Nous pensons que ce projet de loi sera très efficace. Si c'est vrai, nous allons reconsidérer la situation dans tout le pays, et nous aimerions avoir suffisamment de marge pour bien expliquer ce que nous voulons expliquer. Nous ne sommes pas certains de pouvoir le faire en cinq pages.

À la page 15, nous discutons d'un autre sujet qui nous inquiète beaucoup, la collecte de données sur la main-d'œuvre. Si nous comprenons bien, le véritable test d'un employeur en matière d'équité dans l'emploi, c'est la comparaison entre nos chiffres et le nombre de groupes désignés qui existent au sein

## [Texte]

number of the designated groups that exist within a larger labour force. It is not just the population but the labour pool, if you like, the ones who possess the skill, ability, qualifications and willingness—Abella discusses that—to work. In fact, the development of accurate labour force data and the achievement of a high rate of return from the self-identification we have to go through are absolutely essential.

To collect reasonably accurate labour force data, many of the government forms have to be made compatible. For example, in the census one is asked to tick off all the different minority groups, or whatever, that his or her ancestors belonged to. You could get someone reporting a variety of ancestry. Other data has to be compatible to that or else you will have a larger population in one case being established through the census than what you are generating, say, through a self-identification questionnaire.

Our point here is that although we cannot tell the government exactly how to collect this data, it is going to be critical that the data the government develops matches the data we are reporting.

Finally, while we do not welcome further government intervention and regulation, we hope our comments have contributed constructively to the review of employment equity legislation. We do support employment equity in principle and are going to help make it a reality in the workplace. However, we caution that real progress cannot be artificially forced. As the Abella report states:

Employment equity is a strategy designed to obliterate the present and the residual effects of discrimination and to open equitably the competition for employment opportunities to those arbitrarily excluded. It requires a special blend of what is necessary, what is fair and what is workable.

It is in this spirit that we have made our recommendations.

We also want to stress that this legislation will require a major undertaking on the part of employers in terms of time and money, and the committee should be mindful of that. We would like to minimize the reporting costs so we can devote more resources to the productive effort of enhancing employment equity. To give you an example, in my bank alone, just in terms of system design and administrative costs in 1986, relative to this, the incremental expense will be very much over a quarter of a million dollars.

Further, a great deal of stress has been put on the notion of imposing goals and timetables on employers. Our success in achieving a measure of employment equity for women, as we pointed out earlier in this brief, disputes the contention that for an employment equity program to be successful it is necessary to legislate definite goals and timetables. In fact, as we all know, where goals have been imposed, the results have been mixed. In the American experience, we have clearly had the reverse discrimination phenomenon.

## [Traduction]

de la main-d'œuvre en général. On ne s'intéresse pas uniquement à la population, mais aux pools de main-d'œuvre, aux gens qui ont les compétences, les connaissances, qualifications, motivation nécessaire pour travailler; un sujet dont Abella discute dans son rapport. En fait, il est absolument essentiel de recueillir des données précises sur la main-d'œuvre et de recueillir un très grand nombre de réponses dans le cadre de l'exercice d'auto-identification.

Pour recueillir des données raisonnablement exactes sur la main-d'œuvre, il faudra rendre compatibles un grand nombre de formulaires du gouvernement. Par exemple, dans le recensement, on demande aux gens de cocher tous les groupes minoritaires dont leurs ancêtres ont fait partie. Les gens pourraient citer toute une série d'ancêtres. D'autres données doivent être compatibles, sinon, il y a certains secteurs de la population qui seront plus importants d'après le recensement que d'après le questionnaire d'auto-identification.

Nous ne pouvons pas dicter au gouvernement la façon de recueillir ces données, il faudra donc que les données recueillies par le gouvernement soient parfaitement compatibles aux données que nous déclarerons nous-mêmes.

Enfin, nous ne voyons pas d'un très bon oeil un accroissement de l'intervention et de la réglementation gouvernementale. Nous espérons que nos observations auront été constructives et vous aurez aidés dans votre étude du projet de loi sur l'équité dans l'emploi. Nous sommes en faveur du principe de l'équité dans l'emploi, et nous allons essayer d'en faire une réalité. Toutefois, nous exprimons une mise en garde, il est impossible de forcer artificiellement le progrès. Comme le rapport Abella le déclare:

L'équité dans l'emploi est une stratégie destinée à effacer les effets résiduels et actuels de la discrimination et à ouvrir les portes de l'emploi dans un esprit d'équité à ceux qui en sont arbitrairement exclus. Pour y parvenir, il faut trouver un équilibre entre ce qui est nécessaire, ce qui est juste, et ce qui est possible.

C'est dans cet esprit que nous avons formulé nos recommandations.

Nous insistons également sur le fait que ce projet de loi exigera des employeurs des efforts considérables de temps, et d'argent, et le Comité ne doit pas oublier cette circonstance. Nous voudrions minimiser les coûts des rapports qu'on exigera de nous, ce qui nous permettra de consacrer plus de ressources à l'application des notions d'équité dans l'emploi. Pour vous donner un exemple, dans ma banque seulement, la simple application et les coûts administratifs de cette mesure se traduiront en 1986 par des déboursés supplémentaires de nettement plus d'un quart de million de dollars.

D'autre part, on a beaucoup insisté sur la notion d'objectifs et de calendriers imposés aux employeurs. Le succès que nous avons eu en matière d'équité d'emploi pour les femmes et dont nous parlons dans ce mémoire, démontre bien que les objectifs et les calendriers obligatoires ne sont pas nécessaires au succès d'un programme d'équité dans l'emploi. En fait, comme nous le savons tous, chaque fois que des objectifs ont été imposés, les résultats ont été très moyens. Chez les Américains, cela a provoqué un phénomène de discrimination inverse.



*[Text]*

There are also implications for overall employee morale. From discussions some of the banks have been having internally with their employees across the country, we know there is certainly a level of discomfort with the legislation. Part of this is a result of the perception people have about employment equity or affirmative action programs, but often perception is as difficult to deal with as reality.

• 1135

Now, we accept that a certain amount of constructive anxiety is acceptable and indeed inevitable when you try to implement change. We believe, however, that goals and timetables will unnecessarily exacerbate inner group animosity and enhance the negative perception of the legislation, possibly engendering more resistance than would otherwise be the case.

The other problem we see with legislated goals is it may lead the employer to put the emphasis on reaching numerical goals specified, rather than developing a long-term commitment; and certainly at this time in this country it would be impossible to impose realistic goals, because we simply do not have the data to set them.

I would like to note also, in spite of what many people are saying, the Abella report did not support legislated goals or quotas, and I refer specifically to her comments on page 211 of her report.

A final item we would like to comment on is the view expressed by critics of Bill C-62 that there is no enforcement mechanism. We simply do not understand that. What we do agree with are the comments made by the Minister of Employment and Immigration, who stated in the House that it will in fact be a two-tier enforcement system. The first, the court of public opinion, for us, our customers; the second, however, is the Canadian Human Rights Commission.

With respect to the first, the banks regard public pressure as very effective. We have already had some groups coming to us and using a little leverage. The second, it is clear to us that the Human Rights Commission currently has the authority to act in the capacity of an enforcement agency. As you know, in addition to pursuing individual complaints, the commission may also, pursuant to subsection 32.(3), initiate a complaint where it has reasonable grounds for believing that a person is engaging or has engaged in discriminatory practice. The proposed employment equity legislation allows the commission access to data on the representation of the four designated groups with an establishment. This means the commission will be in a better position to initiate its own complaints.

*[Translation]*

Il y a également des implications pour le morale de l'ensemble des employés. D'après les discussions de certaines banques avec leurs employés dans tout le pays, nous savons que le projet de loi suscite un certain malaise. Cela est dû en partie à la façon dont les gens comprennent les programmes d'équité dans l'emploi ou les programmes d'action positive, mais très souvent, ces impressions sont aussi difficiles à effacer que la réalité.

Nous admettons qu'une certaine forme d'anxiété constructive est acceptable et, de fait, inévitable lorsqu'on essaie d'apporter des changements. Nous croyons toutefois que les objectifs et les échéanciers provoqueront inutilement l'animosité et feront que la législation sera perçue de façon encore plus négative, ce qui pourra engendrer davantage de résistance que ce ne serait autrement le cas.

L'autre problème que posent, selon nous, les objectifs de la législation, c'est qu'ils peuvent amener l'employeur à mettre l'accent sur l'atteinte d'objectifs numériques qui sont définis plutôt que sur la détermination d'engagements à long terme, et il est certainement à ce moment-ci impossible au Canada d'établir des objectifs réalistes, parce que nous ne disposons tout simplement pas des données nous permettant d'en fixer.

J'aimerais souligner également, malgré ce que disent bien des gens, que le Rapport Abella n'a pas appuyé l'établissement dans la législation d'objectifs ni de quotas, et je fais spécifiquement référence aux remarques qui figurent à la page 211 du Rapport.

Le dernier point sur lequel nous voudrions formuler des observations se rapporte au fait, comme l'ont dit les critiques du projet de loi C-62, que ce dernier ne prévoit aucun mécanisme de mise en application. Nous n'arrivons tout simplement pas à comprendre pourquoi. Ce avec quoi nous sommes d'accord, c'est avec les remarques formulées par le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, qui a déclaré à la Chambre qu'il s'agira en réalité d'un système de mise en application à deux volets. Le premier, c'est le tribunal de l'opinion publique, pour nous, nos clients; le second, par contre, c'est la Commission canadienne des droits de la personne.

En ce qui regarde le premier, les banques considèrent les pressions du public comme très efficaces. Certains des groupes qui sont déjà venus à nous ont exercé une certaine influence. Quant au second, il est évident pour nous que la Commission canadienne des droits de la personne possède actuellement le pouvoir d'agir à titre d'organisme de mise en application. Comme vous le savez, en plus de donner suite aux plaintes de particuliers, la Commission peut aussi, conformément au paragraphe 32(3), prendre l'initiative de déposer une plainte lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne exerce ou a exercé des pratiques discriminatoires. Le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi accorde à la Commission accès à des données sur la représentation au sein d'un établissement des quatre groupes désignés, ce qui signifie qu'elle sera mieux en mesure de formuler elle-même des plaintes.

[Texte]

I thank you for giving us an opportunity to present the brief. We would be happy to answer any questions you may have.

**The Chairman:** Thank you very much. We will not lose time in discussion. I will start right away dividing the time. I see now that it is better to wait for the end of the presentation and then determine the time adequately and with equity. We will sit maximum until 1 p.m., maybe earlier, if we see fit. But I will divide the time, 15 minutes for each of the three principal spokesmen, which they can divide among themselves. Two have already agreed.

I now recognize the Hon. Warren Allmand, who will divide his time with Mr. Marchi, followed by the government side, who will indicate to me who will be the two first ones. I already have two names. Madam Mailly and Madam Collins have indicated so far that they would like to question. And then Mr. Nystrom and, most likely, his colleagues. Then after that I will divide the rest of the time between all of the members who want to speak, plus a second tour. I think that is fair. Mr. Warren Allmand.

**Mr. Allmand:** Thank you. Could the association tell us immediately how many banks they represent, and could they table with the committee a list of those banks?

**Mr. Morin:** We represent all the banks—schedule A and schedule B of the Bank Act—and presently it is around 73.

**Mr. Allmand:** If you represent all of the banks in schedule A and schedule B, that is the answer to that question.

If I understand it correctly, this brief represents the management of the banks and not the employees, not the entire company.

**Mr. Morin:** That is a difficult question to answer. In fact, I think it is the expression of the association . . .

**Mr. Allmand:** It is very important because you are expressing concern in your brief; for example, objecting to certain measures proposed in the regulations, saying that you are concerned about privacy. We have not had that concern from the employees. I just want to have this clear before this committee: you do represent the management of the banks; you do not represent the employees?

• 1140

**Mr. Morin:** I do not think employees like to have their salaries published.

**Mr. Allmand:** Not on the narrow question. Your brief here today was not cleared with the employees of the bank; it was cleared with the management. So you are a banking association; you are a management organization.

**Mr. Morin:** We are coming here as an employer association, that is for sure.

[Traduction]

Je vous remercie de nous avoir donné la chance de présenter notre mémoire. Nous serions heureux de répondre à toutes les questions que vous pourriez vouloir poser.

**Le président:** Merci beaucoup. Nous ne perdrons pas de temps en discussion. Je vais dès maintenant commencer à répartir le temps. Je m'aperçois qu'il est préférable d'attendre la fin de l'exposé et de répartir ensuite le temps avec équité. Nous mettrons fin à la séance à 13 heures au maximum, peut-être plus tôt si c'est possible. Je vais cependant répartir le temps: 15 minutes pour chacun des trois principaux porte-parole, qu'ils peuvent se diviser entre eux. Deux ont déjà accepté.

Je donne maintenant la parole à l'honorable Warren Allmand, qui partagera son temps avec M. Marchi, suivi du parti gouvernemental, qui m'indiquera qui seront les deux premières personnes. J'ai déjà deux noms. M<sup>me</sup> Mailly et M<sup>me</sup> Collins ont indiqué déjà qu'elles aimeraient poser des questions. Et ensuite M. Nystrom et, très probablement, ses collègues. Puis, après cela, je répartirai le reste du temps entre tous les membres qui désirent parler, plus un second tour. Je pense que c'est honnête. Monsieur Warren Allmand.

**M. Allmand:** Merci. L'Association pourrait-elle nous dire tout de suite combien de banques elle représente, et pourrait-elle déposer devant le Comité une liste de ces banques?

**M. Morin:** Nous représentons toutes les banques assujetties aux annexes A et B de la Loi sur les banques, c'est-à-dire à peu près 73.

**M. Allmand:** Si vous représentez toutes les banques visées aux annexes A et B, voilà la réponse à la question.

Si je comprends bien, votre mémoire représente la position des directions des banques et non pas celle des employés, non celle de l'ensemble d'une entreprise.

**M. Morin:** Voilà une question à laquelle il est difficile de répondre. En fait, je pense que c'est l'expression de l'Association . . .

**M. Allmand:** C'est très important parce que vous exprimez des inquiétudes dans votre mémoire; par exemple, vous vous objectez à certaines mesures proposées dans le Règlement, en disant que vous vous inquiétez du respect de la vie privée. Les employés ne nous ont pas formulé pareille inquiétude. Je désire simplement éclaircir les choses devant le Comité: vous représentez les directions des banques; vous ne représentez pas les employés?

**M. Morin:** Je ne pense pas que les employés aiment que leur traitement soit rendu public.

**M. Allmand:** Vous simplifiez. Le mémoire que vous avez présenté aujourd'hui ne représentait pas le point de vue des employés d'une banque, mais celui de la direction. Votre association représente donc les banques; vous êtes une organisation de dirigeants.

**M. Morin:** Nous témoignons ici aujourd'hui à titre d'association d'employeurs, c'est certain.

[Text]

**Mr. Allmand:** Yes.

**Ms Barsosky:** It would be our perception that the concerns we are tabling would also represent the views of the employees, but we did not ratify them with the employees.

**Mr. Allmand:** I wanted to make that clear. So while you probably cleared it with the members of your association, that was with management and not with employee associations. How many of the banks, if you have done a survey within your association, presently have, on a rough basis, employment equity programs or affirmative action programs?

**Mr. Morin:** I would say the majority, but I could not give you a specific number. We really did not make an investigation about that.

**Mr. Allmand:** If I understand, we have two major banks represented here today.

**Mr. Morin:** Three.

**Mr. Allmand:** Three.

**Mr. Morin:** National Bank, Royal Bank, and Mrs. Barsosky with the Bank of Nova Scotia.

**Mr. Allmand:** Yes, and you say you represent about 70 to 75 institutions altogether.

We all know that in the banks there always has been a high percentage of women. It is good to note that in junior management categories you say there has been some progress. I would be interested as well, Mr. Chairman, in knowing what the situation is with respect to the other groups—my colleague will ask more specific questions on this later—with respect to visible minorities, the handicapped, native people. I note that you admit yourself that you have figures with respect to women. But do you have any figures with respect to the handicapped, natives, and visible minorities?

**Mr. Morin:** I am sorry that I have to say no to that question. We really do not have any figures concerning those minorities.

**Ms Barsosky:** I could say something about that. For years we understood we were not supposed to collect such data. So although many, many years ago we had such data, we erased it all from our employment files. In fact, the major challenge we are facing this year—and I have here some examples of strategies, if you want to see them—is now we have to recollect all that information. Our files simply do not record such information; we did not think we could under the Canadian Human Rights Act.

**Mr. Allmand:** On the first page of your introduction in your brief you state:

It is disturbing to note the observation by some critics that employers, if left to their own devices, will not voluntarily promote equity in the workplace. The figures prove otherwise.

[Translation]

**M. Allmand:** Voilà.

**Mme Barsosky:** Nous croyons que les préoccupations dont nous faisons état représentent également le point de vue des employés, mais nous ne les avons pas consultés.

**M. Allmand:** Je voulais éclaircir la chose. Alors, quand vous en avez discuté avec les membres de votre association, c'était avec les cadres et non pas avec les employés. Combien de banques, à peu près, si vous avez procédé à une enquête au sein de votre association ont actuellement des programmes d'équité en matière d'emploi ou des programmes d'action positive?

**M. Morin:** Je dirais la majorité, mais je ne pourrais vous donner un chiffre précis. Nous n'avons pas réellement fait d'enquête à ce sujet.

**M. Allmand:** Si je comprends bien, deux grandes banques sont aujourd'hui représentées.

**M. Morin:** Trois.

**M. Allmand:** Trois.

**M. Morin:** La Banque Nationale, la Banque Royale et la Banque de la Nouvelle-Écosse avec M<sup>me</sup> Barsosky.

**M. Allmand:** Oui, et vous dites que vous représentez environ de 70 à 75 institutions au total.

Nous savons que dans les banques, il y a toujours eu un fort pourcentage de femmes. Il est bon de souligner que dans les catégories des cadres subalternes vous dites qu'il y a eu certains progrès. J'aimerais également savoir, monsieur le président, quelle est la situation en ce qui concerne les autres groupes—mon collègue posera plus tard des questions plus précises sur cet aspect—c'est-à-dire les minorités visibles, les handicapés et les autochtones. Je note que vous admettez vous-même que vous disposez de chiffres en ce qui concerne les femmes. Mais en avez-vous concernant les handicapés, les autochtones et les minorités visibles?

**M. Morin:** Je suis désolé d'avoir à répondre non à cette question. Nous n'avons pas vraiment de chiffres concernant ces minorités.

**Mme Barsosky:** Je pourrais dans une certaine mesure répondre à cette question. Depuis des années, on nous dit que nous ne sommes pas supposés rassembler de tels renseignements. Alors, les données de ce genre que nous avons recueillies il y a longtemps, nous les avons effacées de tous les dossiers concernant nos employés. En fait, le plus grand défi auquel nous soyons confrontés cette année—et j'ai ici quelques exemples de stratégies, si vous désirez les voir—c'est que nous sommes maintenant à nouveau obligés de recueillir tous ces renseignements. Nos dossiers n'en renferment tout simplement pas; nous pensions que la Loi canadienne sur les droits de la personne nous interdisait d'en rassembler.

**M. Allmand:** À la première page de votre mémoire, en introduction, vous écrivez:

Il est inquiétant de noter l'observation formulée par certains critiques voulant que certains employeurs, s'ils sont laissés à eux-mêmes, ne favoriseront pas volontairement l'équité au travail. Les chiffres prouvent le contraire.



*[Texte]*

Well, my response to that is that Judge Abella said in her report, in my opinion very clearly, that a voluntary system will not work. In her studies, it indicated that it was not working and that we needed a mandatory program. I note that in your comments to the committee today you seemed to interpret Judge Abella as saying something less than that.

Mr. Chairman, I just realized that we certainly have been lacking in not inviting Judge Abella as a witness to this committee. She is the best interpreter of her own report. I know we are into the game already, but I personally think it would be very helpful. Here we have a woman who has done a report on this very subject and we have not invited her to be a witness. I am at blame myself for overlooking it until this point. If there is disagreement as to what she really meant in her report, I think it would be quite important to invite her.

**The Chairman:** If I may—and I will not take this from your time—I repeat again that it is good for the witnesses to know, and all the people attending. I am your humble chairman.

**Mr. Allmand:** I know you are.

**The Chairman:** I only do what the committee directs me to do. Nobody raised the issue. It is not like a task force, where if I had been the chairman I would have put my own list. It is for consideration, and thank you very much.

**Mr. Allmand:** I was not criticizing the chairman.

• 1145

**The Chairman:** I will put that to the committee, the small steering committee. It makes sense.

**Mr. Allmand:** I put it to the witnesses. As far as I am concerned, Abella said we needed mandatory and not voluntary programs, and then the witnesses say the figures prove otherwise. When I asked them for figures, with respect to visible minorities, the handicapped and natives, they admitted they did not have them. They only have them for women. You know, how do they respond to what Abella has said on this, and the fact that they themselves do not have figures, and they are saying that the figures prove otherwise?

**Mr. Morin:** I think we do not have figures because we really interpreted the legislation as forbidding us to establish those figures.

**Ms Barsosky:** It seems to me that you do not have a quota of voluntary programs in front of you. This mandatory reporting . . . you have the Canadian Human Rights Commission to enforce it and so on. I was just reading Abella too, and I agree, I am not the one who can interpret her, but I mean, as opposed to just saying it would be nice for employers to do

*[Traduction]*

Eh bien, je réponds à cela que le juge Abella a déclaré dans son rapport, c'est très clair selon moi, qu'un système facultatif ne fonctionnera pas. Dans ses études, il est mentionné que cela ne fonctionnait pas et que nous avions besoin d'un programme obligatoire. Je note que dans vos remarques au Comité aujourd'hui vous avez semblé laisser entendre que le juge Abella n'était pas allé aussi loin que cela.

Monsieur le président, je viens tout juste de réaliser que nous avons certainement manqué d'à-propos en n'invitant pas le juge Abella à témoigner devant le Comité. C'est elle qui est le mieux en mesure d'interpréter son propre rapport. Je sais que nous avons déjà amorcé la discussion, mais je crois personnellement que cela serait très utile. Le juge Abella a rédigé un rapport sur cette question et nous ne l'avons pas invité à témoigner. Je suis moi-même à blâmer pour ne pas avoir remarqué jusqu'ici cette lacune. S'il y a désaccord quant à ce qu'elle a réellement voulu dire dans son rapport, je pense qu'il serait relativement important de l'inviter.

**Le président:** Si je peux—et je ne déduirai pas la durée de mon intervention du temps qui vous est alloué—je répète encore une fois qu'il est bon que les témoins sachent, de même que tous les gens qui assistent aux audiences que je suis votre humble président

**M. Allmand:** Je sais.

**Le président:** Je ne fais que ce que le Comité me donne instruction de faire. Personne n'a soulevé la question. Le Comité n'est pas un groupe de travail. Si cela avait été le cas et que j'en avais été président, j'aurais dressé ma propre liste. Je vous laisse y réfléchir et je vous remercie beaucoup.

**M. Allmand:** Je ne critiquais pas le président.

**Le président:** Je soumettrai cela au Comité, au petit comité directeur. Cela a du sens.

**M. Allmand:** Je soumetts cela aux témoins. Pour autant que je sache, madame Abella a dit que nous avions besoin de programmes obligatoires et non de programmes volontaires; les témoins ont pour leur part signalé que les chiffres démontrent le contraire. Lorsque je leur ai demandé de me présenter des chiffres concernant les minorités visibles, les handicapés et les autochtones, ils ont admis ne pas en avoir. Ils n'ont de statistiques qu'au sujet de femmes. Comment peuvent-ils expliquer qu'ils ne soient pas d'accord avec madame Abella d'une part et que d'autre part, n'ayant aucun chiffre en mains, ils prétendent que ceux-ci prouvent que M<sup>me</sup> Abella se trompe?

**M. Morin:** Je crois que nous n'avons aucun chiffre parce que nous avons cru que la loi nous interdisait d'en recueillir.

**Mme Barsosky:** Il me semble que vous n'avez pas devant vous un quota de programmes volontaires. L'obligation de présenter des rapports . . . la Commission canadienne des droits de la personne est là pour l'appliquer. Je viens moi aussi de lire le rapport Abella et je suis d'accord avec vous, je ne suis pas celle qui peut l'interpréter, mais il y a une différence entre le fait de simplement dire qu'il serait plaisant que les

*[Text]*

something comparing to the legislation you have in front of you . . . I do not think those two are comparable.

**Mr. Allmand:** This is my last question before I turn the time over to Mr. Marchi. Mr. Fairweather, Chairman of the Canadian Human Rights Commission, proposed certain amendments when he appeared before us a week or so ago. I do not know if you have read the testimony, or if you are aware of his brief. He recommended we amend the legislation, firstly, to make the Canadian Human Rights Commission the enforcement agency, to make that clear in the legislation; secondly, that we require employers covered by legislation to report targets and timetables. I note you said you are opposed to that. He suggested they have direct access to data on this, which is a more complicated proposal, but I would suggest you read his brief. If I understand it correctly, you are not in agreement with Mr. Fairweather's proposals, except maybe the fact that they would be the enforcement agency.

**Ms Barsosky:** As far as the enforcement agency is concerned, we think there already is one. Relative to direct access to the data, frankly, I do not know what that means. You are right about the legislative goals and timetables, about our position.

**The Chairman:** Mr. Marchi.

**Mr. Marchi:** Thank you, Mr. Chairman. Some of the areas were already covered very well by my colleague. I would like to zero in on your introductory remarks, where the Bank of Nova Scotia and, I believe, the Royal Bank have had equity programs in place for a number of years. You also mentioned the statistics on the hiring of women. I was wondering if you could share very briefly with the committee what that equity program consisted of, and whether those programs in place already address the other target groups that we, as a committee, are looking at.

**Ms Barsosky:** Yes. First of all, I want to apologize to any of the other banks for only mentioning these two. Very quickly, I tried to take some examples, so do not draw an inference about the other banks, because I just mentioned two of them.

**Mr. Marchi:** I was just going to pull my account from the other bank.

**Ms Barsosky:** You will get me into big trouble.

With respect to women, what we are doing right now at our bank, for example, is that in September, we issued, again, a statement on employment equity. I have copies here, should you wish to see it. For women, we have executive management support. We have issued a general policy statement. We have collected our own data. We have been across Canada, meeting with all the senior management of the bank, sharing that data. They are required to submit equity plans to us by February 15,

*[Translation]*

employeurs fassent quelque chose et la loi que vous avez en face de vous . . . Je ne crois pas que ces deux points soient comparables.

**M. Allmand:** Il s'agit de ma dernière question avant de céder la parole à M. Marchi. M. Fairweather, président de la Commission canadienne des droits de la personne, a proposé certaines modifications lors de sa comparution il y a environ une semaine. J'ignore si vous avez lu son témoignage ou si vous êtes au courant du contenu du mémoire. Il recommande d'abord et avant tout que la Loi soit modifiée afin qu'il devienne clair que la Commission canadienne des droits de la personne est un organisme de mise en application de la Loi; deuxièmement, que les employeurs assujettis à la Loi soient tenus de présenter des rapports sur leurs objectifs et leurs calendriers. Je note que vous vous êtes opposés à cela. M. Fairweather a proposé que la CCDDP ait directement accès aux données à ce sujet, ce qui est un peu plus complexe. Mais je vous suggère de lire le mémoire. Si je comprends bien, vous n'êtes pas d'accord avec les propositions de M. Fairweather, sauf peut-être avec celle qui touche la reconnaissance de la Commission à titre d'organisme de mise en application de la Loi.

**Mme Barsosky:** En ce qui a trait à ce dernier point, nous croyons qu'il en existe déjà un. Pour ce qui est de l'accès direct aux données, franchement, je ne sais pas ce que cela signifie. Vous interprétez bien notre position touchant les objectifs et les calendriers.

**Le président:** Monsieur Marchi.

**M. Marchi:** Merci, monsieur le président. Mon collègue a déjà traité de bon nombre de points que je voulais soulever. J'aimerais parler de ce que vous avez dit au début de l'audience, à savoir que la Banque de la Nouvelle-Écosse et, je crois, la Banque Royale possèdent depuis un certain nombre d'années des programmes d'équité en matière d'emploi. Vous avez également traité des statistiques touchant l'embauche de femmes. Je me demande si vous accepteriez d'expliquer brièvement au Comité en quoi consistait votre programme d'équité en matière d'emploi et si les programmes de cette nature actuellement en place concernent les autres groupes cibles auxquels notre Comité s'intéresse.

**Mme Barsosky:** Oui. D'abord, j'aimerais m'excuser auprès des autres banques de n'en avoir mentionné que deux. C'est que je n'ai voulu donner que quelques exemples.

**M. Marchi:** Je comptais justement retirer mon compte de l'autre institution.

**Mme Barsosky:** Si vous le faisiez, vous me placeriez vraiment dans l'embarras.

En ce qui a trait aux femmes, notre banque a, entre autres, déposé en septembre un nouvel énoncé touchant l'équité en matière d'emploi. J'en ai des exemplaires avec moi, si vous voulez les consulter. Pour les femmes, nous avons l'aide aux cadres de direction. Nous avons publié un énoncé général de politique. Nous avons recueilli nos propres cadres supérieurs de la banque. Ces cadres doivent nous présenter des plans d'équité

## [Texte]

1986, and we are collecting the data again in early summer of 1986.

Over this next year, we are going to collect data on disabled, visible minorities and aboriginal and native people, by means of a self-identification questionnaire. I anticipate that I will be requesting specific equity plans, relative to those groups, by early spring.

**Mr. Marchi:** Thank you. The second point you mentioned and emphasized was reporting on a national basis. If we look at the visible minority communities and the ethnocultural communities in this country, I think you are going to have a big problem with that, because I do not think it is going to reflect what you want it to reflect, i.e., if you look at the major centres like Toronto or Vancouver or Halifax where your multicultural communities and visible minority communities, if you will, are certainly concentrated in greater numbers, how can you compensate that with a national reporting scheme?

• 1150

If we are to see what kind of progress you are making in those two categories, then I think you cannot escape making reports based on a regional basis because otherwise they are going to be hidden and melted away within the national statistics.

**Ms Barsosky:** I think you have a good point.

**Mr. Morin:** In fact, we are conscious of that problem. That is why we propose an alternative in our brief. But we propose that we use then the administrative regions of the banks to establish our reports so we may really get all the involvement of the staff to be able to achieve our objectives.

**Mr. Marchi:** Number 3: You mention on page 13:

requires that employers report the number of employees hired, promoted and terminated. We do not believe this information is crucial to the achievement of employment equity.

I found that statement very profound. That runs counter, in my opinion, to what the legislation is attempting to do and runs counter to your support for the legislation package. If we do not say who gets hired, or we just say something is their salary, without looking at promotions... because one of the complaints of people is that, yes, you might get employed but then there is no vertical mobility.

Therefore I would like to have an explanation of why you are against documenting hirings, promotions or terminations.

**Ms Barsosky:** Actually we are not at variance, in reality. We are saying: Hold us accountable for the results and year over year you will see, and various groups will see, whether you are satisfied that the number of the increase in middle and other management or upper level management and so on... whether we are making progress.

## [Traduction]

en matière d'emploi d'ici au 15 février 1986 et nous rassemblerons les données de nouveau au début de l'été 1986.

Au cours de la prochaine année, nous recueillerons des données sur les personnes handicapées, les minorités visibles et les autochtones, au moyen d'un questionnaire d'auto-identification. Je prévois demander des plans précis concernant ces groupes d'ici au début du printemps.

**M. Marchi:** Merci. Le deuxième point que vous avez soulevé et sur lequel vous avez insisté était la présentation de rapports à l'échelle nationale. Si l'on songe aux minorités visibles et aux communautés ethniques du Canada, je crois que nous serons aux prises avec un sérieux problème, parce que je doute que cela reflète ce que vous voulez que cela reflète, c'est-à-dire que si vous vous penchez sur de grands centres comme Toronto, Vancouver ou Halifax, où les communautés multiculturelles et les minorités visibles sont certes concentrées en plus grand nombre, comment pourrez-vous compenser à l'échelle nationale?

Si vous voulez déterminer les progrès dans ces deux catégories, je crois que vous ne pourrez éviter de rédiger des rapports régionaux, parce qu'autrement les statistiques régionales se fondront dans les statistiques nationales.

**Mme Barsosky:** Je crois que vous soulevez un point intéressant.

**M. Morin:** En fait, nous sommes conscients du problème. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous proposons une solution de rechange dans notre mémoire. Mais nous proposons d'avoir alors recours, de façon à pouvoir réellement faire participer nos employés à la réalisation de nos objectifs, aux régions administratives des banques.

**M. Marchi:** Numéro 3: Vous mentionnez à la page 13:

exige que les employeurs rendent compte du nombre d'employés ayant été embauchés ou promus et ayant quitté leur emploi. Nous ne croyons pas que ces renseignements soient essentiels à la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

J'ai trouvé cet énoncé très profond. À mon avis, il va à l'encontre de l'objectif visé par la législation, de même que de votre appui à cette dernière. Si nous ne précisons pas qui est embauché, ou si nous nous contentons de parler de traitement sans tenir compte des promotions... car l'une des plaintes formulées par les employés est qu'ils peuvent obtenir un emploi mais qu'ils ne peuvent par la suite être promus.

J'aimerais donc que vous m'expliquiez pourquoi vous vous opposez à la présentation de rapports sur l'embauche, la promotion et la cessation d'emploi.

**Mme Barsosky:** En réalité, nous ne nous y opposons pas. Ce que nous disons, c'est: tenez-vous au courant des résultats et, année après année, nous verrons, tout comme les divers groupes, si vous êtes satisfaits de la hausse au sein de la haute direction, des cadres intermédiaires et autres... si nous avons réalisé certains progrès.



[Text]

Do you really care—maybe you do—how many are terminated or hired or promoted? I would think you would say: Never mind all that; let us see what you achieved.

**Mr. Marchi:** Yes, but if we are looking at an equation and you are saying the result, the end-product, is important, then how are we supposed to determine that if we do not have the other variables? I would say that the result would, in part, be largely dictated by who gets hired, who gets promoted and who gets demoted or terminated or whatever. So I agree with you that the end-product is crucial, but how in the heck do we determine that end-product if we do not have the variables?

**Ms Barsosky:** Because you will just see it. You will see  $x$  per cent as upper management and you will say that is no good or that is good.

**Mr. Marchi:** Again, I think that is a highly contradictory statement and perhaps I could just draw your attention to it.

**Mr. Morin:** I think then the figures may become confusing. For example, you might hire somebody and terminate that person two weeks later. It is very difficult then to find the meaning of those figures. I think people will be deluged with information, and it is information which also is not easy to keep track of.

**Mr. Marchi:** The fourth area is that it was mentioned that so-called objectives or goals would be somewhat problematic for intergroup relations. That confuses me. Do you mean that is going to cause problems within your employees or problems within the clientele using your bank? I would think that perhaps a goal or an orientation that would bring you in keeping with contemporary communities across this country would be an investment for your own business. So perhaps you can clarify what you mean by "problematic for intergroup relations".

**Ms Barsosky:** Yes. Our biggest concern—and we are hearing this, and I just maybe speak as a woman for a moment—is that when you have a certain percentage or a certain goal then you have to meet that so if a woman gets promoted—and I would think that would be true for any other member of any group—you did not get it because you deserved it and you did not get it because you have merit; you got it because they had to get another number. Frankly, this would cause me and, I will say, all employees I have spoken to in the bank a lot of problems. We do not want to think we are getting a hand-out; we want to think we are getting the job because we deserve it and we are going to be good at it and people will have credibility in our having the job. That is what we mean.

**Mr. Marchi:** But does that not . . .

**The Chairman:** Mr. Marchi, is that it? I apologize because I am polite, but your time is up. I will come back to you.

The next two, who have agreed to share, will be Mary Collins and Mrs. Mailly, and then I will go to the NDP, and then I will come back to the Conservatives right away. In all

[Translation]

Vous importe-t-il vraiment—peut-être bien—de savoir au juste combien de personnes ont quitté leur emploi, ont été embauchées ou ont été promues? Je me serais attendu à ce que vous disiez «cela n'a pas d'importance; arrêtons-nous aux résultats».

**M. Marchi:** Oui, mais nous sommes en présence d'une équation et vous dites que le résultat, le produit fini, est important. Comment dans ce cas sommes-nous censés déterminer . . . si nous ne possédons pas d'autres variables? Nous aurions une très bonne idée du résultat en sachant qui est embauché, qui est promu, qui est rétrogradé ou qui cesse de travailler. Je suis donc d'accord avec vous pour dire que le produit final est très important, mais comment le définir si nous ne connaissons pas les variables?

**Mme Barsosky:** Vous verrez le résultat et vous serez à même de dire s'il est bon ou s'il ne l'est pas.

**M. Marchi:** Je répète que je trouve cela très contradictoire et j'aimerais attirer votre attention sur ce point.

**M. Morin:** Je crois que les chiffres peuvent être trompeurs. Par exemple, vous pouvez embaucher quelqu'un et mettre à pied cette personne deux semaines plus tard. Il est très difficile d'interpréter de telles données. Je crois qu'il y aurait trop d'information et qu'il serait difficile de l'interpréter correctement.

**M. Marchi:** Vous avez en outre mentionné que les objectifs ou les buts poseraient certains problèmes au niveau des relations entre les groupes. Je ne comprends pas. Voulez-vous dire que cela causera des problèmes à vos employés ou à la clientèle de la banque? Je serais porté à croire qu'un but ou une orientation qui vous permettrait de vous accorder avec les communautés du pays constituerait pour vous un investissement. Pourriez-vous donc préciser ce que vous entendez par «poser des problèmes au niveau des relations entre les groupes».

**Mme Barsosky:** Oui. Notre plus grande préoccupation—et il se peut que je ne parle en ce moment qu'à titre de femme—est que lorsque l'on vise un certain pourcentage ou un certain but il faut faire en sorte de l'atteindre de manière à ce que, si une femme obtient une promotion—et ce principe s'applique à tout autre membre d'un groupe minoritaire—elle ne l'obtienne pas parce qu'elle la méritait; elle est promue parce qu'il fallait promouvoir quelqu'un. Franchement, cela me poserait, de même qu'à tous les employés de la banque auxquels j'en ai parlé, une foule de problèmes. Nous ne voulons pas croire que l'on nous fait une faveur; nous voulons croire que nous obtenons la promotion parce que nous l'avons méritée et que nous sommes qualifiées.

**M. Marchi:** Mais cela ne . . .

**Le président:** Monsieur Marchi, avez-vous terminé? Je m'excuse parce que je suis poli, mais votre temps est écoulé. Nous reviendrons à vous.

Les deux prochaines intervenantes sont M<sup>me</sup> Mary Collins et M<sup>me</sup> Mailly. Nous passerons ensuite au NPD, puis nous reviendrons immédiatement aux Conservateurs. En toute

[Texte]

fairness, they are all on the government side, and the two opposition together so I . . .

[Traduction]

justice, ils sont tous du côté du gouvernement, et les deux partis de l'opposition, donc je . . .

• 1155

**Mr. Nystrom:** Temporarily.

**The Chairman:** Madam Collins.

**Mrs. Collins:** I would like to welcome the representatives of the Canadian Bankers' Association. You are the first employer group we have heard from, so you bring a different perspective which is important for us to know as legislators.

Have you had discussions with representatives of the target groups on this issue? I guess one of the things I feel rather frustrated by, as we hear from representatives of target groups and from employers, is that I feel they are sort of working along the same line but there has not been a lot of communication. I wonder what mechanism we can develop to ensure there is communication. Have you done anything in that respect?

**Ms Barsosky:** We have not done a lot. We have plans in place to liaise with many native bands, with disabled groups and so on. I think your point is very well taken. It is a point the federal officials have raised with me. They say that the employers' groups give an impression that is different from what many of the target groups think. They have said to us before that they would like us to speak directly with them. We would probably be very receptive to some participation.

We had a forum at one point where the unions and business were present. I thought that was a very productive exchange of views. That was put on by the government; it was in the spring.

**Ms Lynda White (Alternate Labour Code Standing Committee, Equal Employment Opportunity Co-ordinator, Royal Bank of Canada):** May I just add that we have done some work with the native associations directly in the Manitoba area, unfortunately not with a great deal of success. We have met with them. We offered to do a day of training with their counsellors so that they knew what our kind of workforce requirements would be and how they might work into our company. They did not take us up on the offer. We have had a few referrals, but very few. We have actually brought a fellow into our Branch Administration Officer Training Program through our work with this group. They said that they would send us fairly constant referrals, but we have had very, very few. We have had a few who have been brought on as tellers, clerical people, but we have not met with a great deal of success, even though we have tried the outreach work.

**Mrs. Collins:** I guess I am thinking more of how you plan to implement this legislation within your own operations. What we are hearing from the target groups is that the legislation is not tough enough. They feel without more sanctions, more

**M. Nystrom:** Temporairement.

**Le président:** Madame Collins.

**Mme Collins:** J'aimerais souhaiter la bienvenue aux représentants de l'Association des banquiers canadiens. Vous êtes le premier groupe d'employeurs à se présenter devant nous. Vous pourrez donc nous faire part d'une perspective différente qu'il nous importe de connaître à titre de législateurs.

Avez-vous discuté de cette question avec des représentants des groupes cibles? Je crois que l'une des choses qui me frustre est le fait que les groupes cibles et les employeurs visent en quelque sorte le même but mais qu'il y a entre eux un manque de communication. Avez-vous fait quelque chose à cet égard?

**Mme Barsosky:** Nous n'avons pas fait grand-chose. Nous avons établi des plans destinés à assurer la liaison avec un bon nombre de tribus autochtones, de même qu'avec les groupes de handicapés et ainsi de suite. Je crois que notre point est très bien accueilli. J'en ai discuté avec des fonctionnaires du gouvernement fédéral. Ils disent que les groupes d'employeurs donnent une impression différente de ce que bon nombre de groupes cibles pensent. Ils nous ont déjà fait savoir qu'ils aimeraient que nous parlions directement avec eux. Nous accepterions probablement de participer dans une certaine mesure.

Nous avons tenu une rencontre à laquelle syndicats et gens d'affaires étaient conviés. Ce fut à mon avis un échange très utile de points de vue. Cette rencontre, organisée par le gouvernement, a eu lieu au printemps.

**Mme Lynda White (Comité permanent du nouveau Code du travail, coordonnatrice de l'équité en matière d'emploi, Banque Royale du Canada):** Permettez-moi d'ajouter que nous avons travaillé en collaboration avec des associations d'autochtones au Manitoba, mais que nos efforts n'ont pas été couronnés d'un grand succès. Nous avons rencontré ces autochtones. Nous avons offert de tenir une journée de formation avec leurs conseillers, de façon à les mettre au courant de nos besoins en matière de main-d'œuvre et de les informer de la façon dont ils pourraient devenir nos employés. Ils ont décliné notre offre. Certaines demandes nous ont été présentées, mais très peu. Nous avons en fait engagé quelqu'un au sein de notre Programme de formation des agents d'administration par suite de cette rencontre. Ils étaient censés nous faire parvenir assez régulièrement des demandes, mais nous en avons reçu très très peu. Certaines personnes se sont présentées à nous pour devenir caissières ou commis, mais les entrevues n'ont pas été très concluantes.

**Mme Collins:** Je crois que je songe plutôt à la façon dont vous prévoyez mettre en oeuvre la Loi dans le cadre de vos opérations. Ce que nous disent les groupes cibles, c'est que la Loi n'est pas assez sévère. Ils estiment qu'à défaut de sanctions

*[Text]*

enforcement, employers are not going to do anything. It is my feeling that if you could sit down with representatives of some of the national groups and discuss with them how you plan to implement the legislation, probably you may not be that far apart or you may indeed get some suggestions from them that you can include in your plans.

It leads me to my second question. In your response to an earlier questioner, you said indeed that you talked about action plans. Is that part of how you would go about implementing employment equity and can you describe for us just what that would involve from your perspective?

**Ms Barsosky:** Yes, well, that is not only what we plan to do; that is what we are doing. I have already been across the country. I have spoken to every one of our administrative regions with all the top-level management. They are required to submit an action plan to me—the first one is relative to women—for all the other groups in the early spring.

We also have just sent out—I do not have a copy of it here—a formatting for this action planning. It involves, first, examining the data we have presented to them. We have presented them with data relative to women, every single level broken down by function; you name it, they have it. They are to examine that and identify at every level and in every function where women—first women—are under-represented, represented sufficiently or, if you like, over-represented, but I am not worried about that right now.

Two, to do a systems review—and that is a systemic review, as you all know—of hiring practice, for example, of every single employment practice there is, to determine where women are under-represented, and the cause.

Then to look to a three-year plan of how they are going to remedy the problems identified, whether it is a systemic problem they have looked at, an employment practice, or whatever it is.

Finally, to list the specific actions and dates they are going to carry this out. We will require the same thing for each target group. I believe I would be speaking for the other banks as well on this one.

• 1200

**Ms White:** At the Royal, as Diane indicated initially, we have had an EEO co-ordinator in place since 1977. We have tracked women backwards, forwards, and sideways since just about that time and have not tracked the other groups because of the perception of the human rights legislation. Quite frankly, most of our employees whom I have spoken to are under that same perception. We feel we are going to have a real problem getting them to self-identify.

We have asked that CEIC do a bit of pre-work for us and let them know what is out there. Most people at this point do not know what the target groups are. But when you start talking to individuals, you get a perception that they are not going to want to identify.

*[Translation]*

plus nombreuses, d'une application plus sévère, les employeurs ne feront rien. J'ai le sentiment que si vous pouviez vous asseoir avec les représentants de certains groupes nationaux et discuter avec eux de la façon de mettre en oeuvre la Loi, vous réussiriez tout au moins à obtenir certaines suggestions de leur part, suggestions que vous pourriez intégrer à vos plans.

Cela m'amène à ma deuxième question. En réponse à un intervenant, vous avez dit que vous discutiez de plans d'action. Est-ce que ces plans font partie de votre stratégie de mise en application de l'équité en matière d'emploi et pouvez-vous nous décrire ce que cela impliquerait pour vous?

**Mme Barsosky:** D'accord. Il ne s'agit pas uniquement de ce que nous prévoyons faire, mais surtout de ce que nous faisons actuellement. J'ai déjà parcouru le pays. J'ai discuté avec chacun des cadres supérieurs de nos régions administratives. Ils doivent me soumettre au début du printemps des plans d'action touchant les groupes—le premier de ces plans doit toucher les femmes.

Nous venons en outre de publier—je n'ai pas de copie ici—un énoncé de plan d'action à l'intention des cadres supérieurs. La première étape consiste à examiner les données que nous leur avons présentées. Il s'agit de données concernant les femmes, par niveau et par fonction; tout y est. Ils devront étudier ces données et déterminer à quel niveau et dans quelles fonctions les femmes—d'abord les femmes—sont sous-représentées. Je doute qu'il y ait lieu de s'inquiéter à ce dernier niveau.

Deuxièmement, ils devront procéder à une revue détaillée des systèmes d'embauche par exemple, pour chaque méthode d'emploi qui existe, afin de déterminer les cas où les femmes sont sous-représentées, et la cause de cette représentation insuffisante.

Troisièmement, ils devront songer à un plan triennal permettant de remédier aux problèmes cernés, qu'il s'agisse de problèmes au niveau du système qu'ils ont étudié, d'une méthode d'emploi, ou d'un autre point.

Finalement, ils devront établir une liste des mesures précises qu'ils comptent prendre, en précisant les dates. Tous les groupes devront faire l'objet du même examen.

**Mme White:** Comme Diane l'a dit au début, il y a un coordonnateur de l'égalité en matière d'emploi depuis 1977. Nous avons compilé toutes sortes de statistiques sur les femmes depuis ce temps, mais nous n'avons pas compilé sur d'autres groupes parce que nous n'étions pas sûrs d'en avoir le droit en vertu des diverses lois sur les droits de la personne. Très franchement, la plupart des autres employés à qui j'en ai parlé ont cette même perception. Nous croyons que nous allons avoir un véritable problème à les pousser à s'identifier.

Nous avons demandé à la Commission d'emploi et d'immigration du Canada de faire un peu de publicité afin que les gens sachent ce qui se passe à ce propos. A l'heure actuelle, les gens ne savent pas quels sont les groupes cibles. Mais lorsque



[Texte]

At any rate, we know where our women stand. We do quarterly reviews with our personnel field units across the country, and have for a number of years, on the status of women, their participation rate in the training programs, their promotion rates, how they are involved in staffing decisions, and their representation in the company as a whole. What we have started doing over the last year is also raising the consciousness level about the target groups, letting them know what they are, because I find very much, being involved in this area, that most people outside the employment equity field do not know what it is all about at all.

So a message really has to be relayed. We are doing this with our senior people right at the top accountability level in the districts right now, and I have been very clear with them that I feel the accounting lines may come down beyond national to a more regional level and it is going to be their door; they are the ones who are going to have to answer the questions, and they have two years to look better than they do now. We know in many cases we have a lot of the other groups participating in the company, but we do not know what they are. So whatever they are, 'now is your chance to look better'.

**Ms Barsosky:** If I could add one thing about the planning, we have told the whole country, this is not a personnel project; this is a line management project and line management is accountable and will be responsible and held accountable for results.

**Mrs. Collins:** You are both responsible for implementing it, I gather, in your own roles within your own banks. Do you feel this proposed legislation gives you the tools to do the job? If, for example, your senior management were not behind it, what would you do? Do you think the legislation will be strong enough to enable you to get on with it?

**Ms Barsosky:** There is absolutely no question. To think, first of all, a major federally regulated employer, which is really a quasi-public sector, which is very high-profile, and which is discussed quite frequently on a variety of forums, would put itself in the position of flaunting a piece of legislation is inconceivable. Your question is predicated on what would happen if the senior management did not support it. Well, that premise simply is impossible.

**Ms White:** The other thing is that public opinion is extremely important to us. I can take you back to 1978, when Earl McLaughlin made his famous statement about there not being qualified women for the board and three weeks later we had Mitzi Dobrin on the board. Public opinion really does matter.

[Traduction]

vous commencez à parler à tous et chacun, vous avez nettement l'impression qu'ils ne vont pas vouloir s'identifier.

De toute façon, nous savons ce qu'il en est dans le cas de nos femmes. Nous revoyons trimestriellement la situation avec nos services du personnel partout au pays, et, depuis bon nombre d'années déjà, pour ce qui est de la situation de la femme, nous connaissons les taux de participation aux programmes de formation, le taux des promotions obtenues, jusqu'à quel point elles sont mêlées dans les prises de décision au niveau de la dotation en personnel et nous savons à quel niveau elles se situent dans la compagnie en général. Ce que nous avons commencé à faire depuis un an déjà, c'est de conscientiser davantage les groupes cibles en leur permettant de s'identifier car, étant mêlée de très près à tout ce milieu, je trouve que la plupart des gens qui oeuvrent en dehors du domaine de l'équité en matière d'emploi n'ont vraiment pas d'idée de quoi ils retournent dans tout cela.

Il faut donc faire passer le message. Nous sommes déjà à le faire avec nos cadres supérieurs dans les divers districts et je leur ai dit très clairement qu'il me semble que la responsabilité en cette matière passera finalement du niveau national au niveau régional et que tout cela va bientôt se trouver à leur porte; ce sont eux qui auront à répondre aux questions et ils ont deux ans à se préparer à mieux paraître que maintenant. Nous savons dans bien des cas qu'il y a beaucoup d'autres groupes qui participent au sein de la compagnie, mais nous ne savons pas qui ils sont. Alors, qui qu'ils soient *voici votre chance de mieux paraître*.

**Mme Barsosky:** J'aimerais ajouter quelque chose à propos de la planification: nous avons dit partout au pays qu'il ne s'agit pas d'un projet du personnel; c'est un projet de la direction générale et ce sont les cadres comme vous qui devront en répondre des résultats à leur supérieur.

**Mme Collins:** Si j'ai bien compris, vous êtes toutes les deux responsables, dans vos banques respectives, pour la mise en oeuvre de ce programme. Croyez-vous que la loi que l'on vous propose ici vous donnera les outils nécessaires pour faire le travail? Si, vos cadres supérieurs ne vous appuyaient pas, que pourriez-vous faire? Croyez-vous que cette loi a suffisamment de mordant pour vous permettre tout de même de mettre ce programme en oeuvre?

**Mme Barsosky:** Cela ne fait absolument aucun doute. D'abord et avant tout, il est absolument inconcevable qu'un employeur de cette importance réglementé par le gouvernement fédéral, car il s'agit d'un secteur quasi public, très «visible» et qui fait l'objet de débats fréquents un peu partout, alors il est inconcevable, dis-je, qu'un tel employeur court le risque d'enfreindre la loi. Votre question est fondée sur l'hypothèse suivante: qu'arriverait-il si les cadres supérieurs n'observaient pas cette loi? Enfin, cette prémisse est une impossibilité, purement et simplement.

**Mme White:** Il ne faut pas oublier non plus que l'opinion publique est extrêmement importante à nos yeux. Retournons à 1978, par exemple, quand Earl McLaughlin a fait sa fameuse déclaration qu'il n'y avait pas suffisamment de femmes qui avaient les qualités voulues pour siéger aux

[Text]

**Le président:** Madame Mailly, s'il vous plaît.

**Mme Mailly:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Je vous en prie, madame.

**Mme Mailly:** Je sais que la Banque royale a un programme d'avancement pour le personnel féminin: le *Equal Opportunity Program*. J'aimerais savoir si ce programme est toujours en application à la Banque royale. Et, deuxièmement, est-ce que la plupart des banques ont des programmes du genre ou est-ce encore la petite minorité qui ont de tels programmes? J'aimerais savoir également si vous êtes satisfaits des résultats de l'application de ces programmes. Vous considérez qu'à la Banque royale c'est un peu lent; mais dans l'ensemble êtes-vous satisfaits? Le personnel masculin a-t-il accepté ces programmes dans vos institutions, par exemple? Et ma dernière question: ces programmes d'égalité d'emploi dans ces institutions offrent-ils aussi des services spéciaux pour les minorités afin qu'elles puissent profiter de ces programmes d'égalité? Il y a par exemple les garderies, l'aide à la mobilité, etc. On sait très bien que si une femme a une promotion, elle peut être appelée à déménager. Son mari exerce peut-être un métier qu'il ne pourrait pas exercer ailleurs. Est-ce qu'il y a des programmes spéciaux qui permettent aux femmes de profiter de vos programmes d'équité?

• 1205

**M. Morin:** La réponse à la première question que vous avez posée à M<sup>me</sup> White est oui. La preuve, c'est qu'elle est ici à titre de coordonnatrice du programme de l'équité dans l'emploi à la Banque Royale. Il est donc évident que le programme est toujours en vigueur.

Votre deuxième question portait sur la réaction des clients, si je me souviens bien. Je dois vous avouer que je n'ai pas de renseignements quant à ce qui se passe chez nos clients. Peut-être que mes consœurs en ont.

**Mme Mailly:** Quand je parlais de vos clients, je parlais des banques qui font partie de l'Association des banquiers canadiens.

**M. Morin:** Je croyais que vous parliez des clients des banques.

En règle générale, les banques ont des programmes d'équité dans l'emploi. Par exemple, à la Banque Nationale du Canada, nous avons un service de développement des carrières qui a notamment comme mandat de s'occuper de l'équité dans l'emploi. Je dois avouer, comme M<sup>me</sup> White le disait tout à l'heure, que jusqu'à présent, nos efforts ont porté sur la question de l'avancement des femmes. Une des raisons qui expliquent notre inactivité dans le cas des autres groupes est que nous n'avions pas de données sur les groupes minoritaires, soit les groupes ethniques, les minorités visibles et les handicapés. Il nous était assez difficile d'établir des programmes alors que nous ne recueillions pas les renseignements nécessaires. Par contre, à notre banque, nous avons embauché des personnes sourdes pour travailler dans des centres où il y avait

[Translation]

conseils de direction: trois semaines plus tard, Mitzi Dobrin y siégeait. L'opinion du grand public compte vraiment.

**The Chairman:** Mrs. Mailly, if you please.

**Mrs. Mailly:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** The pleasure is all mine.

**Mrs. Mailly:** I know that the Royal Bank has a promotion program for its female personnel: *Equal Opportunity Program*. I would like to know whether this program is still being applied at the Royal Bank. And, secondly, do most banks have programs like that or is it still only the small minority that does? I would also like to know whether you are satisfied with the results stemming from the implementation of those programs. You consider that it is a little bit slow at the Royal Bank; but, generally speaking, are you satisfied? Has the male personnel accepted these programs in your institutions, for example? And for my last question, do the equal opportunity programs in your institutions also provide special services to minorities so that they can also have access to these equality programs? For example, there is daycare, mobility assistance, and so forth. We know very well that if a woman is promoted, she may be asked to move. Her husband may have a trade he cannot ply elsewhere. Are there special programs that enable women to benefit from your equity programs?

**Mr. Morin:** The answer to the first question you asked Mrs. White is yes. The proof is that she is the equal employment opportunity co-ordinator of the Royal Bank of Canada. So, it is clear that the program still exists.

If I remember correctly, your second question had to do with customer reaction. I must confess that I do not have any information on what is happening among our customers. Perhaps my colleagues have some.

**Mrs. Mailly:** When I referred to your customers, I was referring to the banks that are members of the Canadian Bankers' Association.

**Mr. Morin:** I thought you were referring to the banks' customers.

Generally speaking, banks have employment equity programs. For example, in the Bank of Canada, we have a career development service mandated to deal with employment equity. I must confess, as Mrs. White said a minute ago, that until now our efforts have been concentrated on advancement for women. One of the reasons for our inactivity with respect to other groups is that we do not have data on the minorities, namely ethnic, visible minority and handicapped groups. It was quite difficult for us to establish programs when we lacked the necessary information. However, in our bank, we have hired deaf people to work in centres where there is a lot of noise. They have been more effective than anyone else because they are not disturbed by the noise.

[Texte]

beaucoup de bruit. Ces personnes-là étaient plus efficaces que n'importe qui d'autre parce qu'elles n'étaient pas dérangées par le bruit.

En ce qui concerne l'aide à la mobilité, je peux parler au moins au nom de la Banque Nationale. À Montréal, nous avons une garderie pour les enfants pour tenter de résoudre certains des problèmes que vous avez mentionnés. Nous avons un succès qu'on pourrait qualifier de succès boeuf, en ce sens qu'il y a plus d'enfants à garder qu'il n'y a de place pour les accueillir. On a des listes d'attente.

**Mme Mailly:** Je vous avais demandé s'il y avait un déséquilibre entre certaines de vos institutions et d'autres, par exemple entre les grandes banques et les petites et moyennes banques au niveau de l'équité dans l'emploi. Croyez-vous que dans les institutions les plus importantes, les employés sont traités avec plus d'équité et que l'on encourage davantage leur avancement s'ils font partie de groupes minoritaires?

**M. Morin:** Il faut tenir compte des différences énormes dans le nombre d'employés des banques. Quand on pense aux grandes banques de l'Annexe A, on parle de plusieurs dizaines de milliers d'employés, alors qu'il n'y en a que quelques centaines et peut-être moins dans les banques de l'Annexe B. Les problèmes ne sont évidemment pas les mêmes. J'ai l'impression qu'il est plus difficile de jouer lorsque les groupes sont petits, car les contraintes ne sont pas les mêmes. Je ne pense pas qu'on puisse parler de déséquilibre, mais on doit tenir compte de situations différentes. Il est sans doute plus facile d'établir des programmes d'équité dans l'emploi avec de gros groupes.

**The Chairman:** Would you finish your answer, please.

**Ms White:** I just wanted to add that 90% of all employees are in the Schedule A banks and that we are all governed by the Human Rights Code.

**Le président:** Merci, madame.

La parole est maintenant au représentant du Nouveau parti démocratique. Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Merci beaucoup, monsieur le président. Je souhaite la bienvenue à nos témoins.

I would like to ask you a number of questions in three or four different areas. First of all, what percentage of bank employees are women today?

**Ms White:** Approximately 75% or 76%.

**Mr. Nystrom:** The number of women employees is about 75% or 76%, and yet you are saying in your report this morning about 1.5% of senior management are women. Why is it so low?

• 1210

**Mr. Morin:** I think it is an historical explanation that we have to give here.

**Ms White:** We are looking at training programs over the past years, and in our own case we have seen training for

[Traduction]

With respect to mobility assistance, I can at least speak for the National Bank of Canada. In Montreal, we have a daycare centre to help resolve some of the problems that you raised. We could call it an enormous success, because there are more children to look after than there are places for them. We have waiting lists.

**Mrs. Mailly:** I had asked you if there were differences between your institutions, for example between the major banks and the small and medium banks, in terms of employment equity. Do you believe that in the major institutions, employees from minority groups are treated more fairly and receive more opportunities for promotion?

**Mr. Morin:** You have to consider the enormous differences in the number of bank employees. When you think of the major schedule A banks, you are talking about tens of thousands of employees, whereas in schedule B banks there may be a few hundred or less. Obviously, the problems are not the same. I have the impression that it is more difficult in smaller groups, because the restrictions are not the same. I do not think we can say there is a lot of balance, but we must take into consideration the different situations. Undoubtedly it is easier to set up employment equity programs in large groups.

**Le président:** Voulez-vous terminer votre réponse, s'il vous plaît.

**Mme White:** Je voulais tout simplement ajouter que 90 p. 100 de nos employés travaillent dans les banques de l'annexe A, et que nous sommes tous régis par le Code des droits de la personne.

**The Chairman:** Thank you, Madam.

The representative of the New Democratic Party now has the floor. Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to welcome our witnesses.

J'aimerais vous poser des questions dans trois ou quatre domaines différents. D'abord, quel pourcentage de vos employés sont des femmes?

**Mme White:** Entre 75 et 76 p. 100.

**M. Nystrom:** Entre 75 et 76 p. 100 de vos employés sont des femmes, cependant, vous dites dans votre rapport ce matin qu'environ 1,5 p. 100 des cadres supérieurs sont des femmes. Pourquoi ce pourcentage est-il si faible?

**M. Morin:** Je crois que notre explication doit être fondée sur l'histoire.

**Mme White:** Nous examinons les programmes de formation mis de l'avant au cours des dernières années et nous avons noté



*[Text]*

women increase dramatically. In 1977 we had 34% women in our training programs; today we have 42%. The training programs that have been put in place and expanded to women over the years are seeing the growth, and where you see the real number changes is at the middle levels. They are moving . . .

**Mr. Nystrom:** But at the senior level, though, it is still 1.5%, and after all, we are in the 20th Century. We have a lot of women in the banks. Why is it so low? You said this morning you did not like affirmative action programs because you did not want to be part of numbers or promoted as a statistic; yet, to me, one of the principles of affirmative action is that people are foremost promoted and hired because they are competent. The reason for this kind of legislation is that there has been discrimination because of people's sex or because of people's colour.

Now, I am asking you the question: Are only 1.5% of the women competent in the banks? Why is it so low? It is absolutely atrocious compared to other organizations.

**Ms Barsosky:** I do not think we made the point or gave you that figure to advertise it or to be here to support it. I think we gave you that figure to admit that still there are probably not enough women in senior management.

The point we were trying to make, however, is that you are going to draw your future senior managers from the ranks of junior and middle management, and because the feeder pools are getting better, then you can expect the senior management to invest . . . Do not forget that the senior management people are usually very, very, very long-term bankers.

**Mr. Nystrom:** Okay. So at middle management now, you have 17% in an organization where over 70% of the employees are women. So if 17% of middle management are women, how long are you going to need? You say you do not want mandatory affirmative action. How long would you need in the banks? First of all, what are your targets? How many people in the senior management positions should be women?

**Ms Barsosky:** That is a good question.

**Mr. Nystrom:** Could I have an answer?

**Ms Barsosky:** No, because I do not think it is possible to . . . One of the problems with establishing legislative goals and so on is that I do not think we can answer that question today in Canada for any group.

**Mr. Nystrom:** I am asking you for a voluntary target. We, as legislators, would decide legislative goals if that were the case, but what would your target be under this legislation, which does not make it mandatory, which does not legislate a

*[Translation]*

que la participation des femmes s'est de beaucoup accrue. En 1977, 34 p. 100 des femmes prenaient part à nos programmes de formation; ce pourcentage est aujourd'hui de 42 p. 100. Les programmes de formation qui ont été mis en place et auxquels on a intégré les femmes au cours des années sont touchés par cette hausse et c'est au niveau des cadres intermédiaires que la participation féminine s'est le plus accrue.

**M. Nystrom:** Mais au niveau supérieur, cependant, la participation est toujours de 1,5 p. 100 et, après tout, nous sommes au 20<sup>e</sup> siècle. Bien des femmes travaillent dans les banques. Pourquoi un pourcentage si peu élevé? Vous avez dit ce matin que vous n'aimiez pas les programmes d'action positive parce que vous refusiez d'être traités comme un élément de la masse ou d'être promus parce que les statistiques l'exigent. Il me semble que l'un des principes de l'action positive est que les gens sont promus et engagés parce qu'ils sont compétents. Le motif qui sous-tend ce type de loi est qu'il y a eu discrimination en raison du sexe ou de la couleur.

J'en arrive à la question suivante: Les banques ne comptent-elles donc que 1,5 p. 100 de femmes compétentes? Pourquoi si peu? Ce pourcentage est absolument terrible si on le compare à celui d'autres institutions.

**Mme Barsosky:** Je ne crois pas que nous ayons soulevé ce point ou que nous ayons fourni des chiffres à ce sujet afin d'en faire la publicité ou d'avoir à les appuyer. Nous nous avons fourni ces données afin de démontrer qu'effectivement il n'y a probablement pas assez de femmes au niveau de la haute direction.

Nous essayons cependant de montrer que si l'on doit faire des cadres débutants et intermédiaires actuels les cadres supérieurs de demain, et puisque les réserves de ressources s'améliorent, l'on peut s'attendre à ce que la haute direction investisse . . . N'oubliez pas que les titulaires de postes de la haute direction sont en général des personnes qui ont attendu très très très longtemps avant d'arriver à ce niveau.

**M. Nystrom:** Très bien. Donc, au niveau des cadres intermédiaires, on compte 17 p. 100 de femmes au sein d'une organisation dont les effectifs sont constitués de plus de 70 p. 100 de femmes. Si 17 p. 100 des cadres intermédiaires sont des femmes, de combien de temps aurez-vous besoin? Vous dites refuser l'action positive obligatoire. Combien de temps vous faudra-t-il? D'abord, quels sont vos objectifs à ce niveau? Combien de titulaires de postes de la haute direction devraient selon vous être des femmes?

**Mme Barsosky:** C'est une bonne question.

**M. Nystrom:** Pouvez-vous y répondre?

**Mme Barsosky:** Non, parce que je crois qu'il est impossible . . . L'un des problèmes que pose l'établissement de buts législatifs et ainsi de suite est que je crois que nous ne pouvons fournir de tels renseignements pour aucun groupe au Canada.

**M. Nystrom:** Je vous demande de me communiquer un objectif volontaire. En tant que législateurs nous établirions des buts législatifs si c'était le cas, mais que serait votre objectif en vertu de cette législation, qui ne rend pas obliga-

*[Texte]*

goal? We may feel 50% of senior management in this country should be women. Perhaps we are better off at 60%; I do not know. But what is your target, as a banking organization, on a voluntary basis? What should the target be?

**Ms White:** I can speak for the Royal in our case, and our promotion rates are based on the feeder group directly under the rate at which we are promoting. So in our junior management ranges where we have large numbers, we are supposed to be drawing at that percentage rate into the higher levels, and we are seeing those changes happening at the mid-management levels at a much higher rate than we had seen in the past.

**Mr. Nystrom:** But what is the target, and how much time do you need to make sure there is employment equity in the banks? I am asking just about women at this stage. Do you need 50 or 60 years, or how long do you need?

**Ms White:** We have been working at it for only 10 to 15 years.

**Mr. Nystrom:** Okay. You have been working at it for 10 or 15 years, and 1.5% of senior management are women and 17% of middle management are women. At this rate, how long do you need? Do you need 100 years?

**Mr. Morin:** No, I do not think so. If we look at the statistics, for example, we see that in 1984 at the junior management supervisory level we are at 71%. So it is almost exactly the same percentage of the total female population of the bank. So we will draw middle management from that stratum in the banks. So we expect to be able to increase the middle management from 17% to a much higher percentage, I would say, in a question of a few years, and then we will draw the senior management from the middle managers. I do not think we are talking about centuries here; we are talking about years.

**Mr. Nystrom:** I hope we are not talking about centuries, but there does not appear to be any goal or target or objective from the Canadian Bankers Association about what those targets might be, what those objectives might be and how long it may take.

I would also like, if I can, Mr. Chairman, to ask you about native groups. I come from a riding with eight Indian reserves. You say you have no figures on native groups. You say you have no figures on visible minorities, no figures on the disabled in this country. The reason you say you have no figures is that, according to the Canadian Human Rights Act, you might be forbidden from doing this. Now, why do you have that interpretation? Why can you accumulate data on women but not on native people?

**Ms Barsosky:** For years we were not alone. Almost everyone, including many people I spoke to at the commission, were of the same opinion, that you should not be tracking someone's

*[Traduction]*

toire son établissement? Nous pouvons estimer que le nombre de femmes occupant des postes de cadres supérieurs devrait être de 50 p. 100. Ou peut-être devrait-il être de 60 p. 100; je ne sais pas. Mais quel objectif, à titre d'institution bancaire vous êtes-vous fixé volontairement? Que devrait être le but visé?

**Mme White:** Je peux parler au nom de la Banque Royale. Les promotions sont accordées aux membres du groupe de relève directement situé sous le niveau auquel nous effectuons une promotion. C'est donc au niveau des cadres subalternes, qui sont très nombreux, que nous sommes censés puiser pour combler les postes de niveau plus élevé. Le nombre de cadres intermédiaires promus est donc beaucoup plus élevé que par le passé.

**M. Nystrom:** Mais quel est votre objectif et combien de temps vous faudra-t-il pour faire en sorte que l'équité en matière d'emploi soit assurée dans les banques? Je ne vous parle que des femmes pour l'instant. Avez-vous besoin de 50 ou 60 ans, ou alors de combien de temps?

**Mme White:** Nous travaillons à cela depuis 10 à 15 ans.

**M. Nystrom:** Très bien. Vous travaillez à cela depuis 10 ou 15 ans et 1,5 p. 100 des cadres supérieurs et 17 p. 100 des cadres intermédiaires de votre institution sont des femmes. À ce rythme, de combien de temps aurez-vous besoin? De 100 ans?

**M. Morin:** Non, je ne crois pas. Si l'on observe les statistiques, par exemple, on constate qu'en 1984 le pourcentage de femmes au niveau subalterne était de 71 p. 100. Il s'agit exactement du même pourcentage que celui des femmes employées par la Banque. Nous puiserons donc nos cadres intermédiaires de demain chez ces femmes. Nous espérons être en mesure d'accroître le pourcentage de femmes au niveau intermédiaire d'ici quelques années, puis de désigner les cadres supérieurs parmi ces cadres intermédiaires. Il n'y a donc pas lieu de parler de siècles; parlons plutôt d'années.

**M. Nystrom:** Je l'espère, mais il ne semble pas que l'Association des banquiers canadiens ait fixé des buts ou des objectifs à ce niveau.

J'aimerais, si je puis, monsieur le président, poser une question au sujet des autochtones. Je viens d'une circonscription où il y a huit réserves indiennes. Vous dites ne pas avoir de chiffres au sujet des groupes d'autochtones. Vous n'en avez pas non plus sur les minorités visibles, ni sur les handicapés. Vous expliquez ces lacunes par le fait que, selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, vous n'avez pas le droit de recueillir de telles statistiques. Pouvez-vous m'expliquer cela? Pour quelle raison pouvez-vous recueillir des données sur les femmes mais non sur les autochtones?

**Mme Barsosky:** Pendant des années nous n'avons pas été les seuls. Presque tout le monde, y compris bien des gens à qui j'ai parlé à la Commission, était du même avis, c'est-à-dire que

[Text]

minority group status in the personnel file, because you were not to use this information. I will tell you right now that when we self-identify, we get that data. We are not putting it in people's personnel file. We are going to keep that as a separate tracking procedure, because we still believe it should not be in the personnel file.

The other thing I want to say relative to native groups is that I think the perception is that we have not been doing anything, and that is wrong. Our bank, for example, had a very active native program. You may have known about it. It was relative to credit and hiring. It did not work very well. We have talked to representatives from the Saskatchewan government—I do not know if they were from the department dealing with native affairs—and we mutually discussed the problem. They have agreed that there are some problems, and we have to try again to work with them.

**Mr. Nystrom:** Can you give us any example of any bank in this country, on a provincial or regional basis, that has a very good record in terms of employing native people, visible minorities or disabled Canadians? You do not have the national statistics, but can you give us any examples of where this is being done? I receive many complaints from my constituents who say this is not the case.

**Ms White:** In the absence of figures, it is difficult. I am told that in our systems department, which has a population of 1100 or 1200 people, 25% of them are Chinese. That is before you stop and think of a lot of the other visible minority groups I know for a fact are there just from walking through the place.

**Mr. Nystrom:** That is 25% of your population—where? I am sorry.

**Ms White:** In the systems function of our company which is comprised of approximately 1100 or 1200 employees.

**Ms Barsosky:** I think our figures are going to show this quite well with respect to our head office in Toronto, but I do not have a figure to give you. If you want to talk about just being in the head office there, I think we are going to show quite a high number of members from visible minority groups.

**Mr. Nystrom:** You are talking about visible minorities in Toronto... the figures are very good for the Bank of Nova Scotia.

**Ms Barsosky:** I do not have the figures. I am telling you that from working at the head office, I think the figures should be quite good.

**The Chairman:** We will get those.

**Ms White:** That comment of mine was from the Royal Bank.

Again, in the absence of numbers, I was talking to someone from Saskatchewan just recently who formerly worked in one

[Translation]

nous n'avons pas le droit de recueillir pour un dossier du personnel des renseignements sur la situation d'une personne faisant partie d'un groupe minoritaire, parce que vous ne vous servez pas de cette information. Je puis vous dire que lorsque nous distribuons des questionnaires d'auto-identification, nous obtenons les données. Nous ne les versions cependant pas au dossier de la personne. Nous intégrons ces données à un processus distinct, parce que nous sommes toujours convaincus que cela ne devrait pas figurer au dossier de l'employé.

J'aimerais ajouter, en ce qui a trait au groupe d'autochtones, que vous vous trompez en croyant que nous n'avons rien fait. Notre banque, par exemple, a déjà eu un programme très actif à l'intention des autochtones. Peut-être en avez-vous entendu parler. Ce programme était lié au crédit et à l'embauche. Cela n'a pas très bien fonctionné. Nous avons discuté du problème avec des représentants du gouvernement de la Saskatchewan—j'ignore s'ils étaient employés par le ministère chargé des affaires indiennes. Ces représentants ont admis qu'il y avait bel et bien un problème et nous nous sommes efforcés ensemble de trouver des solutions.

**M. Nystrom:** Pouvez-vous nous citer en exemple une banque du pays, ou encore une banque provinciale ou régionale qui possède un très bon dossier en matière d'emploi d'autochtones, de membres de minorités visibles ou de handicapés? Nous ne possédons pas de statistiques nationales, mais pouvez-vous nous fournir quelques exemples d'endroits où cela s'est fait? Bon nombre de mes électeurs se plaignent que rien ne s'effectue à ce niveau.

**Mme White:** Étant donné que nous n'avons pas de chiffres, cela est difficile. On me dit que 25 p. 100 des employés de notre département des systèmes, qui compte 1,100 ou 1,200 personnes, sont des Chinois. Il ne faut pas non plus oublier nombre d'autres personnes faisant partie de groupes minoritaires que je connais pour les avoir vues circuler dans les locaux.

**M. Nystrom:** Il s'agit de 25 p. 100 de vos employés à quel endroit? Je m'excuse.

**Mme White:** À notre département des systèmes, qui compte 1,100 ou 1,200 employés.

**Mme Barsosky:** Je crois que nos données sauront assez bien montrer cela en ce qui a trait à notre bureau principal à Toronto, mais je n'ai aucun chiffre à vous fournir. Si vous voulez simplement parler des employés du bureau principal, je crois que vous y trouverez un nombre assez élevé de personnes faisant partie de groupes minoritaires visibles.

**M. Nystrom:** Vous parlez des minorités visibles à Toronto... les chiffres sont très bons pour la Banque de Nouvelle-Écosse.

**Mme Barsosky:** Je ne connais pas ces chiffres. À mon avis ils doivent effectivement être assez bons.

**Le président:** Nous les obtiendrons.

**Mme White:** Mon commentaire concernait la Banque Royale.

Encore une fois, étant donné que nous n'avons aucune statistique, j'ai discuté avec quelqu'un de la Saskatchewan très



**[Texte]**

of our branches up in the Prince Albert area. He indicated that of a staff of about seven, we have four natives working in one of the local branches there. It is like bringing news in to you about things that you just do not know are there because of the human rights legislation that we felt was in place. Actually, in recommendation 14 of her summary, Judge Abella indicated that section 8 should be changed so that it would permit collection of data.

**The Chairman:** You share your time. Are you finished?

**Mr. Nystrom:** I just wonder if you could add anything else to the statement you made that you did not think you could collect data vis-à-vis native people, visible minorities and disabled people, but still you can collect data on women. Why is there a difference?

**Ms Barsosky:** You may not be accepting this answer, but many, many employees did not think they could... Judge Abella made a recommendation that the Canadian Human Rights Act be amended so that employers would be allowed to collect the rest of the data. It is on page—what page is that?

**Ms White:** It is on page 257 of her Summary of Recommendations, item 14.

**Ms Barsosky:** Item 14. However, the commission has announced that it is not required to amend the Canadian Human Rights Act because you may collect this data as long as you do not use the data adversely in employment decisions.

What we are trying to say is that even Judge Abella is recommending an amendment to the commission.

**Mr. Nystrom:** Yes. In terms of Judge Abella, you come out in favour of sort of a voluntary mechanism and against a mandatory enforcement mechanism. You are saying that the court of public opinion is very, very powerful in this country, and along with the human rights legislation, that will be strong enough. I would ask you to comment on what Judge Abella is saying. On page 195 of her report, she says:

but it is unrealistic to rely on public opinion as an effective monitoring agent.

She also says on page 197 of her report:

Given the seriousness and apparent intractability of employment discrimination, it is unrealistic and somewhat ingenuous to rely on there being sufficient public goodwill to fuel a voluntary program.

She is making it very clear that public opinion is not good enough. It seems to me in the case of the banks, over the years, it is certainly not good enough when only 1-1/2% of your senior people are women.

**Ms Barsosky:** But we did not say that. What we said is that we believe there is already an enforcement—the last page of the brief, page 19.

**[Traduction]**

récemment. Cette personne travaillait dans l'une de nos succursales de la région de Prince Albert. Elle m'a dit que l'on y comptait quatre autochtones sur environ sept employés. C'est comme de donner des nouvelles au sujet de quelque chose que vous ne soupçonnez pas en raison de l'existence de la Loi sur les droits de la personne. En réalité, le juge Abella, à la recommandation 14 de son sommaire, indiquait que l'article 8 devrait être modifié de façon à permettre la cueillette de données.

**Le président:** Vous partagez votre temps. Avez-vous terminé?

**M. Nystrom:** Je me demande seulement si je puis ajouter quelque chose à l'énoncé que vous avez fait. Vous ne croyez pas avoir droit de recueillir des données concernant les autochtones, les minorités visibles et les handicapés, mais vous en avez le droit quand il s'agit des femmes. Pourquoi y a-t-il une différence?

**Mme Barsosky:** Vous n'accepterez peut-être pas cette réponse mais un grand nombre de nos employés ne croyaient pas avoir ce droit... Le juge Abella a recommandé que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée de façon à ce que les employeurs puissent recueillir des données. C'est à la page—à quelle page est-ce?

**Mme White:** C'est à la page 257 du Sommaire des recommandations, point 4.

**Mme Barsosky:** Point 14. Cependant, la Commission a annoncé qu'il n'était pas nécessaire de modifier la loi parce que l'on peut recueillir des données dans la mesure où l'on ne s'en sert pas pour nuire aux personnes en cause lors de décisions concernant l'emploi.

Ce que nous essayons de dire c'est que le juge Abella recommande une modification à la Commission.

**M. Nystrom:** Oui. Vous êtes donc en faveur d'un mécanisme volontaire et contre l'établissement d'un mécanisme obligatoire d'application de la loi. Vous dites que l'opinion publique est très très puissante dans notre pays et qu'avec la législation concernant les droits de la personne cela suffit. J'aimerais que vous commentiez ce que le juge Abella a dit. Par exemple à la page 195 de son rapport:

mais il n'est pas réaliste de considérer l'opinion publique comme un agent efficace de contrôle.

De même, à la page 197:

Compte tenu du sérieux de la discrimination en matière d'emploi, il n'est pas réaliste de croire que le seul bon vouloir du public puisse alimenter un programme volontaire.

Mme Abella affirme très clairement que l'opinion publique est insuffisante. Il me semble que dans le cas des banques l'opinion publique n'est certes pas assez forte puisque l'on constate, avec les années, que seulement 1,5 p. 100 des cadres supérieurs sont des femmes.

**Mme Barsosky:** Mais nous n'avons pas dit cela. Ce que nous avons dit c'est que nous croyons que la loi est déjà appliquée—à la dernière page de notre mémoire, page 19.

[Text]

• 1220

Yes, we discussed the court of public opinion. I guess, we think it will be effective as long as we do, by the way. This means we are pressured, so that is good enough as long as we think it is going to be effective. The second thing is, we think that already the Human Rights Commission is the enforcement mechanism. We did not say you should not have one. Even Abella said let us not have several different enforcement mechanisms. In the United States, where they have a couple of different ones, she says that causes confusion, duplication and so on. What we are saying is, you already have one. Why is everyone saying you do not have one?

**Mr. Nystrom:** What you are saying on page 19 is what I said you said. You said you agree with what the Minister said; that there are two ways to enforce that the system works. One is the court of public opinion, the other is the Human Rights Commission. My argument to you is that public opinion has not had much impact on the banks over the years, in terms of employment equity.

**Ms Barsosky:** We have never had to distribute the kind of data. Perhaps it used to be that someone would think that maybe the banks are doing thus and so. Now every single group who wants to get it will know exactly what the banks are doing, because they will be able to get access to that data. On the enforcement mechanism, you have it. In my opinion, you have it.

**Mr. Nystrom:** Things will not be as bad in the future. I am still trying to square this with what you said earlier on, that someone may get promoted because they need another number. Now all of a sudden there is going to be legislation so things will be better. Does this mean you are finding more numbers, or you are finally realizing that people have been discriminated against in the past?

**Ms Barsosky:** We would admit that we are going to have to hire and promote more of the designated group members, and what we are telling you is that we are going to.

**Mr. Nystrom:** What are you doing now in terms of talking about this legislation with your employees? The banks are not noted to have unionized employees in great numbers, in abundance. How are you going to do this with your employees? Are you going to be sitting down with the bank employees and determining how we can have a lot more women and visible minorities, and so on, at middle and senior levels?

**Ms Barsosky:** The first thing we did was issue a statement in our September newspaper. I have copies if anyone wants them. On employment equity, the president refers at that point to the Abella report and so on. That was our first step. We have now seen every single senior manager in the bank. In

[Translation]

Oui, nous avons parlé de l'opinion publique. Nous croyons qu'elle jouera un rôle efficace aussi longtemps que nous jouerons le nôtre. Cela signifie que nous subissons des pressions, de sorte que l'opinion publique est efficace dans la mesure où nous croyons qu'elle le sera. Nous croyons également que la Commission des droits de la personne possède déjà un mécanisme de mise en application. Nous n'avons pas dit que nous nous opposons à ce mécanisme. Même M<sup>me</sup> Abella est d'avis qu'il ne devrait pas exister plusieurs différents mécanismes de mise en application. Aux États-Unis, où il en existe plus d'un, elle mentionne que cela entraîne de la confusion, des recoupements, et ainsi de suite. Nous disons donc qu'un mécanisme est déjà en place. Pourquoi tout le monde prétend-il le contraire?

**M. Nystrom:** Vous dites à la page 19 ce que j'affirme que vous avez dit, c'est-à-dire que vous êtes d'accord avec le ministre pour dire qu'il existe deux façons de faire en sorte que le système fonctionne. L'une est l'opinion publique, l'autre, la Commission des droits de la personne. Ce que je dis, c'est que l'opinion publique n'a pas eu beaucoup d'impact sur les banques au cours des années, en matière d'équité en matière d'emploi.

**Mme Barsosky:** Vous n'avez jamais eu à distribuer ce genre de données. Peut-être que quelqu'un a cru que les banques le faisaient. À l'heure actuelle, quiconque désire les obtenir apprendra ce que les banques font au juste, parce qu'il pourra avoir accès aux données. Quant au mécanisme de mise en application, vous l'avez. À mon avis, vous l'avez.

**M. Nystrom:** Les choses ne seront pas aussi mauvaises à l'avenir. Je m'efforce encore de rattacher cela à ce que vous avez dit précédemment, c'est-à-dire qu'il peut arriver que quelqu'un obtienne une promotion simplement parce que les statistiques l'exigent. Soudainement, nous devons respecter une Loi faisant en sorte que les choses s'améliorent. Est-ce que cela signifie que vous trouvez davantage de gens qui se prêtent à ces promotions ou que finalement vous vous rendez compte que bien des gens ont été victimes de discrimination par le passé?

**Mme Barsosky:** Vous admettez que nous devons embaucher et promouvoir davantage de membres des groupes désignés. Je vous affirme que nous le ferons.

**M. Nystrom:** Quelles mesures prenez-vous à l'heure actuelle pour discuter de la législation avec vos employés? Les banques ne sont pas celles qui ont syndiqué le plus d'employés. Comment arriverez-vous à cela avec vos employés? Vous asseoiriez-vous avec eux afin de déterminer la façon de faire en sorte que davantage de femmes et de membres des minorités visibles occupent des postes de niveaux intermédiaire et supérieur?

**Mme Barsosky:** La première chose que nous avons faite a été de publier un article dans les journaux en septembre. J'en ai ici des exemplaires. Le président y fait référence, en matière d'équité, en matière d'emploi, au rapport Abella. Ce fut notre première étape. Nous avons ensuite rencontré chacun des

[*Texte*]

several regions they have seen all their branch managers. When we do our self-identification questionnaire, for example, we are thinking of having a video played in every single branch, to be seen by every single employee, explaining the legislation, encouraging them to self-identify, etc.

**Mr. Nystrom:** What would the employees' role be? Are you going to show them videos and explain things to them, but what is their role? What input do they have in making sure we have employment equities in the banks in this country?

**Ms Barsosky:** For example, in my bank my name is posted on the bulletin board of every single branch in the country. It specifically refers them to our policy on discrimination, including sexual harassment, and if they think that in any way they are being discriminated against, they are to call me directly—I hope not everyone calls me—or they can use our internal grievance procedure. We have now had two full staff meetings with every single work group in the country, going over the issue of discrimination and so on.

**The Chairman:** Thank you. I shall come back to you. Now, we are coming to the second round. To be fair, it would be good if you would indicate the names of those who want to participate, so I divide the time equally. I have Mr. Hawkes, who will be followed by Mrs. Duplessis, Mr. Warren Allmand, Mr. Marchi and Mr. Heap, of course. I have put with you, as a share, Mrs. Landry. Let us start. It is an open-ended meeting with me unless you so indicate otherwise. Mr. Hawkes, please, five minutes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. Short, sharp questions, I hope.

You have moved voluntarily toward equity. Your profits are up. Is equity helping you on your bottom line?

**Ms White:** I would say it probably is. I think companies have certainly reached the point where they realize their most valuable asset are their human resources. Over the years they have certainly acknowledged that women are very valuable assets—the education levels they have, the capabilities they have—and they are responsible in the work they are doing for our bottom line, I would say.

**Mr. Hawkes:** Okay.

• 1225

**Mr. Morin:** That is the message our chief executive officer has been transmitting at every meeting he has attended with employees for, I think, the last two years. I think we started spending much more money, for example, on training. That is a way to make sure that people will get some [*Inaudible—Editor*] in the . . .

**Mr. Hawkes:** You are separating out from the personnel files the information required for reporting, at least some of it. The information required for reporting will not go on the personnel files, some parts of it. Do you have concerns about a charter case somewhere down the line? Is that where that

[*Traduction*]

cadres supérieurs de la banque. Dans plusieurs régions, nous avons vu également les gérants de succursales. Lorsque nous distribuons notre questionnaire d'auto-identification, par exemple, nous songeons à montrer aux employés de chaque succursale un vidéo expliquant la Loi, les encourageant à remplir le questionnaire, etc.

**M. Nystrom:** Quel serait le rôle des employés? Vous voulez leur montrer des vidéos et leur expliquer les choses, mais quel est leur rôle? En quoi contribueraient-ils à assurer l'équité en matière d'emploi dans les banques du pays?

**Mme Barsosky:** Par exemple, dans ma banque, mon nom est affiché sur le babillard de chaque succursale du pays. Les employés peuvent m'appeler directement—j'espère qu'ils ne m'appelleront pas tous—ou encore, par l'entremise de notre procédure interne de griefs, discuter de la politique en matière de discrimination, y compris de harcèlement sexuel, et faire savoir s'ils estiment être victimes de discrimination. Nous avons tenu jusqu'ici deux assemblées générales avec chacun des groupes de travail du pays, afin de discuter de discrimination et de questions connexes.

**Le président:** Merci. Je reviendrai à vous. Nous allons commencer la deuxième ronde. J'aimerais bien que ceux qui comptent y participer me le fassent savoir, afin que je puisse répartir le temps d'intervention en périodes égales. Il y a M. Hawkes, qui sera suivi par M<sup>me</sup> Duplessis, M. Warren Allmand, M. Marchi et M. Heap, bien sûr. Allons-y. Monsieur Hawkes, s'il vous plaît, cinq minutes.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Je m'efforcerai de poser des questions brèves et précises.

Vous avez adopté volontairement des mesures d'équité en matière d'emploi. Vos profits sont à la hausse. Est-ce que l'équité contribue à cette hausse?

**Mme White:** Je dirais que probablement. Je crois que les compagnies ont certainement réalisé que les ressources humaines étaient leur principal atout. Avec les années, elles se sont rendu compte que les femmes étaient des atouts très précieux—compte tenu de leur niveau d'instruction, de leurs possibilités—et, à mon avis, ces dernières contribuent par leur travail à notre réussite.

**M. Hawkes:** Très bien.

**M. Morin:** C'est le message que nous a transmis notre directeur général à chacune des rencontres avec les employés auxquelles il a participé depuis, je crois, les deux dernières années. Je crois que nous avons commencé à dépenser beaucoup plus d'argent, par exemple, au chapitre de la formation. C'est une façon de faire en sorte que les gens obtiennent . . .

**M. Hawkes:** Vous n'entrez pas dans les dossiers du personnel l'information nécessaire à la rédaction des rapports. Quelque chose vous préoccupe-t-il? Est-ce la raison pour laquelle vous ne versez pas ces renseignements aux dossiers?



[Text]

separation is partly coming from? Have you had your lawyers look at the charter and its implications for this?

**Ms Barsosky:** I think we are all keeping it separate.

**Ms White:** Yes.

**Ms Barsosky:** Yes. Our thinking on that one is that we think people will be very reluctant to record, for example, a disability. For example, if someone has epilepsy, and their employer does not know that, and their employer asks them to reveal that information—I have talked to many employees about this—I know they would be very reluctant to give us that information. I know many members of visible minority groups in our bank are planning currently not to record that on a self-identification questionnaire. Therefore, we think the way to enhance the willingness to give us that information is to promise that it will be protected and privileged information and will not be . . . You know, it is not so much a legal concern of ours—although the more information you have, the more you can be accused of using that in an employment decision—but it is more the morale factor. We want people to feel assured that personal information will not be generally accessible.

**Mr. Hawkes:** On page 7, your revised reporting form, we go to Lorne Nystrom, Saskatchewan, and we have an aboriginal woman, visibly so, with a handicap. What do you do with that form? They cannot count it in those four categories, so you have a difference between your total number of employees . . . ? Is that the way you are going to handle it? Or how do you see it?

**Ms Barsosky:** Yes. What we are suggesting is that you just put a symbol when you just have one, so that no one will know . . .

**Mr. Hawkes:** Not the issue.

**Ms Barsosky:** Okay. I am sorry.

**Mr. Hawkes:** This is one person who fits all four categories. Do we end up with four individuals in your reporting form, or do we end up with one?

**Ms Barsosky:** Yes. I think that is one of the things . . . We are hoping to continue to discuss the details with the people who are implementing this. My understanding right now might be that you would report it under all categories, yes. However, then you are going to have some total—I agree—problems.

**Mr. Hawkes:** Okay. The labour force survey, in terms of its reliability of data, tends to relate to the 19 labour force districts. That is not the same as your geographic administrative regions at all.

**Ms Barsosky:** I recently have been speaking to a government employee on all of this, and we realize there are no neat solutions here. What we would like, to the extent possible, is to match to our accountability units. However, you are absolutely right. There are very significant problems with the data, reporting unit, and so on.

**Mr. Hawkes:** Sitting here today, I am the chairman of the standing committee. It seems to me that sometime in the next

[Translation]

Vos avocats ont-ils jeté un coup d'oeil à la charte et à ses répercussions?

**Mme Barsosky:** Je crois que nous tenons tout cela séparé.

**Mme White:** Oui.

**Mme Barsosky:** Oui. Nous croyons que nos employés s'opposent à ce que nous indiquions dans leur dossier qu'ils sont, par exemple, handicapés. Ainsi, si l'employeur demande à un épileptique de révéler son état—j'en ai parlé à bon nombre d'employés—je crois qu'il hésitera à le faire. Je sais que bon nombre de membres de groupes minoritaires employés de notre banque n'ont pas l'intention d'inscrire ce renseignement sur le questionnaire d'auto-identification. Nous estimons donc que nous pouvons les motiver à nous fournir ces renseignements en leur promettant qu'ils seront gardés confidentiels et qu'ils ne seront pas . . . Vous savez, il ne s'agit pas surtout d'une préoccupation d'ordre juridique de notre part—bien que plus l'on ait d'information plus l'on risque d'être accusé de s'en servir au moment des décisions concernant l'emploi—mais bien un facteur d'ordre moral. Nous voulons que nos employés soient assurés que les renseignements à leur sujet ne sont pas accessibles à tous.

**M. Hawkes:** À la page 7, votre formule révisée de rapport, il est question de Lorne Nystrom, de la Saskatchewan, et d'une femme autochtone handicapée. Que faites-vous de ce formulaire? Ils ne peuvent le compter dans ces quatre catégories, de sorte que vous avez un écart entre votre nombre total d'employés . . . ? Est-ce comme cela que vous comptez procéder? Ou alors, comment?

**Mme Barsosky:** Oui. Nous suggérons d'indiquer un symbole lorsqu'il y en a un, de façon à ce que personne ne sache.

**M. Hawkes:** Ce n'est pas ce que je vous ai demandé.

**Mme Barsosky:** Très bien. Je m'excuse.

**M. Hawkes:** Il s'agit d'une personne qui appartient aux quatre catégories. Sur votre formule de rapport, y a-t-il donc quatre personnes d'inscrites ou seulement une?

**Mme Barsosky:** Oui. Je crois que c'est l'une des choses . . . Nous espérons pouvoir discuter encore des détails avec ceux qui mettent au point ce système. D'après ce que j'en sais, la personne devrait s'inscrire dans toutes les catégories. Toutefois, au moment de faire les totaux, je l'avoue, cela pose un problème.

**M. Hawkes:** Très bien. L'enquête sur la main-d'oeuvre, en termes de fiabilité des données, a tendance à porter sur 19 secteurs de main-d'oeuvre. Cela ne correspond pas du tout à vos régions administratives.

**Mme Barsosky:** J'ai récemment discuté de la question avec un employé du gouvernement et nous en avons conclu qu'il n'existait aucune solution idéale. Nous aimerions, dans la mesure du possible, assortir nos sections de comptabilité. J'admetts cependant que vous avez tout à fait raison. Les données, les rapports, etc., posent de très graves problèmes.

**M. Hawkes:** J'assume aujourd'hui la fonction de président du Comité permanent. Il me semble qu'au cours des 12

[Texte]

12 months, the standing committee would be well advised to hold a series of hearings on the issue of the regulations and the reporting forms. A smaller unit of members, really trying to take a look at the administrative reality, would be worthwhile. I see the shaking of heads. Does that indicate you would be willing to come back on that kind of an issue?

**Ms White:** Very definitely.

**Ms Barsosky:** We will meet with anyone, at any time, for however long, to work this out.

**Mr. Hawkes:** That is a fair-sized offer.

**Ms Barsosky:** This is our fourth trip to Ottawa to discuss all this.

**The Chairman:** One more question, Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** Okay. I would just like to affirm that I really think there are administrative difficulties. Back in my history one day, I designed a simple question on a form. It was: Were you born in Canada? Yes or no. That worked just fine, until we took it to Newfoundland, and then it was a problem question.

• 1230

I think you have identified for us that the matching across the census forms, the labour force survey and the records the government asks you to keep under this bill, is where true comparability will lie. If we are asking different questions in those different forums, then a lot of the explanation people will be able to use is that there was not the same question. There is a system-wide need, and I think it is going to take more than a few months to sort out a lot of this. Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you very much. The hon. Mr. Warren Allmand, followed by Madam Duplessis.

**Mr. Allmand:** I want to return to your recommendation where you say:

Employers should not be required to report nationally. Alternatively, the reporting should be on the basis of employer-defined administrative regions.

I see difficulties with that. With native peoples, for the most part, the greatest concentrations are in the northern parts of our provinces. In addition, we have large ghettos, if you can describe them that way, in major cities such as Regina, Winnipeg, Vancouver, Thunder Bay, Kenora. Just in that area, if we were to judge whether or not there is any progress, I just do not see how we can accept even employer-defined administrative regions, because we will not be able to tell what the situation is in, let us say, Regina.

For example, just a few minutes ago, I think in answer to my colleague, you said that in a bank in Prince Albert, four of the seven employees were native, but it is my understanding

[Traduction]

prochains mois le Comité sera tenu de mener une série d'audiences sur les règlements et les formules de rapports. Il serait utile de regrouper certains membres désireux de se pencher sur la réalité administrative. Je vois certaines personnes hocher la tête. Cela signifie-t-il que vous aimeriez débattre de nouveau de ce genre de question?

**Mme White:** Absolument.

**Mme Barsosky:** Nous rencontrerons toutes les personnes qu'il faudra à ce sujet.

**M. Hawkes:** C'est une offre considérable.

**Mme Barsosky:** C'est la quatrième fois que nous venons à Ottawa pour discuter de la question.

**Le président:** Une question de plus, monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

**M. Hawkes:** D'accord. J'aimerais seulement souligner que je suis convaincu qu'il y a des problèmes administratifs. J'ai eu un jour à concevoir une question fort simple pour un formulaire. Cette question était la suivante: êtes-vous né au Canada? Oui ou non. Cela fonctionnait très bien jusqu'à ce que le formulaire soit diffusé à Terre-Neuve, où cela est devenu une question problème.

Je crois que vous avez démontré que c'est au niveau des formulaires de recensement, de l'enquête sur la main-d'œuvre et des dossiers que le gouvernement vous demande de tenir en vertu du présent projet de loi que les véritables comparaisons pourront s'effectuer. Si vous posez des questions différentes lors de ces différents forums, alors il sera possible de se servir des renseignements recueillis comme s'il s'était agi de la même question. C'est là un besoin qui s'étend à tout le système et je pense qu'il faudra bien des mois pour démêler tout cela. Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci beaucoup. L'honorable Warren Allmand, suivi de M<sup>me</sup> Duplessis.

**M. Allmand:** J'aimerais revenir sur la recommandation qui dit:

Les employeurs ne devraient pas être tenus de présenter des rapports à l'échelle nationale. Les rapports devraient toucher les régions administratives définies par l'employeur.

À mon avis, cette façon de procéder pose des problèmes. Les autochtones sont en grande partie concentrés dans le nord des provinces. En outre, il existe d'importants ghettos, si l'on veut les appeler ainsi, dans des villes importantes comme Regina, Winnipeg, Vancouver, Thunder Bay et Kenora. Uniquement dans ce secteur, si l'on veut déterminer s'il y a eu ou non progrès, je ne vois pas comment nous pouvons accepter les régions administratives définies par l'employeur, parce que nous ne pourrions pas déterminer quelle est la situation, par exemple à Regina.

Il y a quelques minutes, vous avez dit, en réponse à mon collègue, que dans une banque de Prince Albert quatre des sept employés étaient autochtones. Si je ne me trompe, cette

[Text]

that this bank is on the reserve and not in the Town of Prince Albert. Is that correct?

**Ms White:** No. I believe it is in town. I cannot say for certain, but I do not believe we have branches on the reserve.

**Mr. Allmand:** I see. Some reserves do have branches of banks. Then, of course, we have the Northwest Territories. I know some of the banks have branches in Yellowknife, Inuvik, Tuktoyaktuk, Frobisher Bay, Whitehorse and so on. Those areas have low populations, but they are very significant areas of the country, in respect of resources and development and land claims and so on.

I do not know exactly what your employer-defined administrative regions are, to go along with this. If they differ from bank to bank, they may not be helpful at all to us in that particular area, with respect to native peoples.

**Ms Barsosky:** Yes. Generally speaking, our regions closely match a province. For example, we know that in Manitoba there is going to be a high interest in native people representation... in Saskatchewan, B.C., and the Yukon. I guess the question is: What is the balance here? If you were to take it down to really tiny units, the government, you are going to be inundated with reports.

**Mr. Allmand:** Let me interrupt you for a second.

**Ms Barsosky:** Okay.

**Mr. Allmand:** Just take Quebec, my own province. The heavy concentration of native peoples is in the area where the James Bay settlement took place, which is the north of Quebec, which covers the Cree in the James Bay area, the Inuit and the Naskapi and the Montagnais. There is a very small percentage in the main population areas of the south. If you go on a provincial-wide district, you will not be able to tell at all.

**Ms Barsosky:** Will you not be able to tell because you are not only getting percentages, you are getting numbers? Will you not say that if there was reported one native person in the Province of Quebec, that is not good enough, in your opinion?

**Mr. Allmand:** Of course they are. Anyway, I just wanted to put it on the record to show you that we might have difficulty with this, because some of us have worked a lot with native people. That is one area. I have a very short time this time. With respect to disabled people, there was a report put out in the last Parliament, obstacles dealing with employers under federal jurisdiction, and we all know that there are many, many people who have disabilities but are brilliant in many fields, whether it is accounting or engineering, computer technology and so on. In your employment areas, your workplaces, has there been any effort to accommodate disabled people, not simply those in wheelchairs, but those who are blind and deaf? Has there been any effort to accommodate these people who could make a wonderful contribution?

• 1235

**Mr. Morin:** Yes. I think we can answer clearly, yes, to that question. If you take our example at our head office, for

[Translation]

banque se trouve sur la réserve et non dans la ville de Prince Albert. Est-ce exact?

**Mme White:** Non. Je crois que la succursale se trouve en ville. Je n'en suis pas absolument certaine, mais je ne crois pas qu'il y ait de succursale sur la réserve même.

**Mr. Allmand:** Je vois. Certaines réserves ont des banques. Par exemple, aux Territoires du Nord-Ouest. Je sais que certaines banques ont des succursales à Yellowknife, Inuvik, Tuktoyaktuk, Frobisher Bay, Whitehorse et d'autres. Ces régions sont peu peuplées, mais n'en sont pas moins très importantes en matière de ressources et de développement, etc.

J'ignore exactement où se trouvent vos régions administratives définies par l'employeur. Si ces régions diffèrent d'une banque à l'autre, il se peut qu'elles ne nous soient pas utiles dans un secteur donné, en ce qui a trait aux autochtones.

**Mme Barsosky:** Oui. De façon générale, nos régions correspondent à peu près à une province. Par exemple, nous savons qu'au Manitoba on s'intéressera beaucoup à la représentation des autochtones... en Saskatchewan, en Colombie-Britannique et au Yukon. La question est la suivante: où repose l'équilibre? Si l'on subdivise notre territoire en régions trop petites, vous serez submergés de rapports.

**Mr. Allmand:** Permettez-moi de vous interrompre un instant.

**Mme Barsosky:** D'accord.

**Mr. Allmand:** Prenons le Québec, ma province. Les autochtones s'y trouvent principalement dans la région de la Baie James, au nord du Québec. On y retrouve des Cris, des Inuit et des Naskapis et des Montagnais. Le pourcentage d'autochtones qui se trouvent dans cette région est très peu élevé comparativement à celui des grands secteurs du Sud. Si l'on s'étend à l'échelle provinciale, il est impossible de le déterminer.

**Mme Barsosky:** Ne serez-vous pas capable de le dire parce que vous aurez non seulement des pourcentages, mais aussi des chiffres? Ne direz-vous pas que si l'on rapportait un autochtone dans la province cela ne suffirait pas?

**Mr. Allmand:** Bien sûr. De toute manière, je souhaitais seulement souligner les difficultés que pose ce système, car certains d'entre nous ont travaillé de près avec les autochtones. Il ne me reste pas beaucoup de temps. J'aimerais parler des handicapés. Le dernier gouvernement a déposé un rapport, *Obstacles*, qui traite de la situation des employeurs de compétence fédérale. Nous savons tous que bien des gens atteints d'une incapacité peuvent fort bien être très brillants dans bien des domaines, que ce soit en comptabilité, en génie, en informatique, etc. Votre banque s'est-elle efforcée de venir en aide à ces personnes handicapées, non seulement à celles qui circulent en fauteuil roulant, mais aussi aux aveugles et aux sourds? Avez-vous fait quelques efforts pour aider ces personnes qui pourraient vous apporter beaucoup?

**Mr. Morin:** Oui. Nous pouvons répondre par un oui sans équivoque. Prenez notre siège social, par exemple, vous verrez



*[Texte]*

example, you will see braille in the elevator so that the employees who are blind will know exactly where to go. We have ramps to give them access when they need to move with wheelchairs, and I think some banks have special phone equipment for . . .

**Ms White:** Yes, we do have that.

**Mr. Morin:**—people with hearing problems.

**The Chairman:** Last question, Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** Yes, just to finish off this point. Your employment equity programs—however you describe them or brand them—you have spent a lot of time discussing women, and that is very important. I hope these programs you have also include the visible minorities, the disabled and native peoples, and that they are not forgotten in the bank's efforts, because you answered Mr. Nystrom that you have 70% to 75% women employees. That is traditional, but these others are not traditional. I would just like you to confirm that, yes, your Employment Equity Programs in fact cover those other three groups.

**Ms Barsosky:** Although I am willing to, what I did not distribute is—as part of our corporate strategy—we will have over the next year collected data on disabled persons, visible minorities and native people by means of a self-identification questionnaire and, point two, developed equity plans for these groups. Every single region and every single corporate department will be required to submit a plan to my office specifically detailing, on each group, the active measures it will take to improve the opportunities. Yes.

**Le président:** Madame Duplessis, s'il vous plaît.

**Mrs. Collins:** I wonder, Mr. Chairman, could we ask the witness to table that document along with an earlier document she also referred to.

**The Chairman:** Yes. With pleasure. If the document is available, would you mind tabling it?

**Mr. Morin:** Yes.

**The Chairman:** Thank you. Tabling and distributing, but not to be printed, it costs too much money. No, I am very serious about that—unless you pass a resolution, unless you make a motion.

**Ms Barsosky:** May I just . . .

**The Chairman:** Madam, you may add, and then I will go to Mrs. Duplessis.

**Ms Barsosky:** Many of the newspapers are in French, so . . .

**The Chairman:** We will not be shocked, you know.

**Mme Duplessis:** C'est une bonne amélioration.

**Mr. Nystrom:** It is a good idea.

**The Chairman:** We will not be shocked, I assure you.

Ce sera un changement.

Madame Duplessis, s'il vous plaît.

*[Traduction]*

que le tableau de commande est en braille afin que les employés aveugles puissent s'en servir sans se tromper. Nous avons des rampes d'accès pour les personnes en fauteuils roulants et je crois que certaines banques ont également des téléphones spéciaux pour . . .

**Mme White:** Oui, nous en avons.

**M. Morin:** . . . les malentendants.

**Le président:** Dernière question, monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Oui, pour finir là-dessus. Vos programmes d'équité dans l'emploi—peu importe la manière dont vous les qualifiez—vous nous avez beaucoup parlé des femmes et c'est un point très important mais j'espère également que ces programmes englobent les minorités visibles, les handicapés et les autochtones, j'espère que la banque ne les oublie pas. Vous avez dit à M. Nystrom que les banques emploient de 70 à 75 p. 100 d'effectifs féminins, c'est une tendance ancienne mais le souci de ces autres groupes est nouveau et j'aimerais que vous nous confirmiez simplement que vos programmes d'équité dans l'emploi couvrent bien ces trois autres groupes.

**Mme Barsosky:** Un document que je n'ai pas distribué, mais je suis disposé à le faire—dans le cadre de notre stratégie d'entreprise nous allons compiler l'année prochaine des données sur les handicapés, les minorités visibles et les autochtones par le biais d'un questionnaire d'auto-identification et nous allons mettre au point également des plans portant sur ces groupes. Chaque région, chaque service de la banque devra me soumettre un plan indiquant, pour chaque groupe, les mesures qu'ils comptent prendre pour améliorer les possibilités d'emploi de ces groupes. Oui.

**The Chairman:** Mrs. Duplessis, please.

**Mme Collins:** Monsieur le président, pourrions-nous demander au témoin de déposer ce document en même temps que l'autre qu'elle a mentionné tout à l'heure.

**Le président:** Oui, avec plaisir. Si le document est disponible, voudriez-vous le déposer?

**M. Morin:** Oui.

**Le président:** Je vous remercie. Il sera déposé et distribué mais non pas imprimé, car cela coûte trop cher. Non, je parle très sérieusement—à moins que vous n'adoptiez une motion ou une résolution.

**Mme Barsosky:** Pourrais-je . . .

**Le président:** Oui, vous pouvez ajouter quelques mots et je donnerai ensuite la parole à M<sup>me</sup> Duplessis.

**Mme Barsosky:** Une bonne partie de ces journaux est en français, aussi . . .

**Le président:** Cela ne nous choque pas, sachez-vous.

**Mrs. Duplessis:** It is an improvement.

**M. Nystrom:** C'est une bonne idée.

**Le président:** Nous ne serons pas choqués, je vous l'assure.

It will make for a change.

Mrs. Duplessis, please.

[Text]

**Mme Duplessis:** Merci, monsieur le président.

**The Chairman:**—followed by Mr. Heap.

**Mme Duplessis:** Ma question s'adresse à M<sup>me</sup> Barsosky. Vous avez mentionné au début de votre intervention que le gouvernement devra tenir compte du fardeau financier pour l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Quand vous parlez de fardeau financier, faites-vous allusion aux prix que pourrait vous coûter la compilation des données ou au coût pour rendre vos banques accessibles à des handicapés pour travailler? Quel est donc ce fardeau financier? J'aimerais que vous élaboriez là-dessus.

**Ms Barsosky:** Yes. When I spoke of the financial burden in this report, I was speaking of the money going purely to administrative costs, to reporting, and so on. I was really not referring to the cost of modification and special accommodations for the groups. My point was that it is the more we report, and the more bureaucracy, if you like, has a dollar value to it.

**Mme Duplessis:** Combien cela pourrait-il vous coûter, pensez-vous?

**Ms Barsosky:** Yes. The only thing that I quickly tabulated last night was just looking at this year—the one-year time-frame—looking at administrative cost plus system design and modification, and I came up to a figure of well in excess of \$250,000. My figure was actually higher, but I do not want to exaggerate. I am just speaking of one bank, at this point.

**Mme Duplessis:** Une seule banque.

• 1240

Ce qui m'agace un peu c'est la fameuse ligne médiane que vous avez mentionnée pour établir la moyenne des salaires. La vraie raison serait-elle que ceux qui se situeraient sous cette ligne médiane pourraient se rendre compte qu'ils ne sont pas assez payés? Un autre point m'embête un petit peu. Quand vous plafonnez un salaire à 75,000\$ dollars et que vous ne compilez pas les salaires plus élevés, est-ce parce que ces hauts salaires ne sont donnés qu'à des hommes? Est-ce la raison?

**Ms Barsosky:** Yes. I lost your first question.

**Mme Duplessis:** La première question concernait la ligne médiane. Vous prenez une moyenne pour établir vos statistiques. Vous ne voulez pas donner le montant des vrais salaires parce que vous craignez que ce rapport devienne public et qu'il faut préserver la confidentialité. Mais je me demande si ce n'est pas plutôt parce que vous craignez que certains s'aperçoivent qu'ils ne seraient pas assez rémunérés par rapport à d'autres?

**M. Morin:** Pour répondre à cette question, je pense, au contraire, qu'en exprimant les données selon le système préconisé par l'association, on indique combien de gens sont au-dessus et en-dessous de la médiane.

**Mme Duplessis:** Vous pensez que vous révélez plus que ce qu'on vous demande.

[Translation]

**Mrs. Duplessis:** Thank you, Mr. Chairman.

**Le président:** ... suivi de M. Heap.

**Mrs. Duplessis:** My question is for Ms Barsosky. You have mentioned at the beginning of your presentation that the government should take into account the financial burden of implementing the employment equity act.

When you talk about a financial burden, are you talking about the cost of producing the data or about the cost of making your banks more accessible to handicapped employees? What is this burden you are talking about? Could you elaborate on this?

**Mme Barsosky:** Oui. Lorsque j'ai parlé de fardeau financier dans ce rapport, je voulais parler des frais administratifs en vue de la compilation de ces rapports, etc. Je ne parlais pas vraiment du coût de la modification des locaux à l'intention des handicapés. Ce que je veux dire est que cela représentera un certain travail administratif et qu'il coûtera de l'argent.

**Mrs. Duplessis:** At how much do you estimate this cost?

**Mme Barsosky:** Oui. Les chiffres que j'ai calculés rapidement hier soir pour cette année—uniquement pour un an—si l'on regarde les frais administratifs plus le coût de la conception des systèmes et les modifications, se chiffrera bien au-dessus de 250,000\$. Je suis arrivée en fait à un chiffre plus élevé mais je ne veux pas exagérer. Mais cela est uniquement pour une seule banque.

**Mrs. Duplessis:** Only one bank.

What bothers me a little is the mid-point that you mentioned by setting salary ranges. Would the real reason be that those who are under this mid-point might realize that they are not paid enough? There is another point that bothers me somewhat. When you set a ceiling of a \$75,000 salary, over which you do not compile statistics, is this because higher salaries are only given to men? Is that the reason?

**Mme Barsosky:** Je ne me souviens pas de votre première question.

**Mrs. Duplessis:** My first question had to do with the mid-point. In compiling your statistics, you chose an average. You said that you did not want to give the exact figures for these salaries because you were afraid the report would become public and you wished to preserve confidentiality. But I am wondering if it rather because you are afraid that some people will realize they are not paid well enough in comparison to others?

**Mr. Morin:** To answer your question, I feel, on the contrary, that by indicating the data on this basis, our association indicates how many people are above and below the mid-point.

**Mrs. Duplessis:** You feel that you are revealing more than you are asked.

# [Texte]

**M. Morin:** C'est-à-dire, qu'on indique combien de personnes d'un groupe désigné se retrouve au-dessus de la médiane par rapport à celles qui se trouvent en dessous. C'est une comparaison dans le groupe que l'on veut établir. Il me semble qu'en faisant la comparaison de cette façon, c'est claire et nette. Si les groupes visés se retrouvent majoritairement sous la médiane, on peut dire qu'il y a encore des efforts à faire. On n'a pas à révéler les salaires réels, pour les raisons qu'on a déjà mentionnées, entre autres celles de la concurrence. Ce qui importe, c'est l'équilibre à l'intérieur d'un groupe. C'est ce qu'on veut rendre avec ce système.

**Mme Duplessis:** Je m'excuse. Nous avons de merveilleux interprètes. Malheureusement, quand vous nous remettez un rapport en anglais, cela me complique la vie. Je n'avais pas compris le but précis, l'idée générale que vous aviez voulu nous soumettre. Mais il y a un autre point sur lequel je reviens. Pourquoi vous arrêtez-vous au salaire de 75,000\$ dollars, que vous n'allez pas jusqu'aux cadres qui gagnent plus? Est-ce parce que ce sont surtout des hommes qui occupent ces emplois? Je voudrais le savoir. Pourquoi le chiffre magique de 75,000\$ dollars?

**Ms Barsosky:** I think I may have given you the wrong impression. We did not say that we will not tell you how many people are earning a salary above that but we do not want to report it in specific little ranges because you will be able to identify individuals. We will give you a total figure.

What we have to do for the Ontario Securities Commission is report an aggregate number above a certain amount. You will see the distribution for target groups above \$75,000. What we are saying is, do not ask us to break it down. Let us just say, \$75,000 plus, and we will give you total numbers in each box. You will get all the information, but do not ask us to break it down into the ranges because then you will be able to identify individuals. There are not that many people at that level.

**Mme Duplessis:** Oui. Ah bon!

**Ms Barsosky:** We will give you information.

**Mme Duplessis:** Merci. C'est tout, monsieur le président.

**Le président:** Merci, madame Duplessis. Monsieur Heap.

**Mr. Heap:** I would like to ask a question about a particular case without identifying names in order to understand the procedures that are followed by the group you are representing. A constituent of mine who came to my office two or three years ago, because he had applied to one of the banks in your groups. He has a degree in economics which he received from Rutgers University in 1978 and a B.Sc. in Business and Industrial Relations, which he received from them in 1980. He applied to this bank in March 1981, and they said they would keep his application for a year. He applied again in September 1981 and February 1982, and was getting no response. In February 1982, he saw the chairman of the bank who was quoted in *The Globe and Mail* as noting a shortage of well-qualified personnel. He thought he was well-qualified. He complained. He phoned an officer and was told he had no file, although this was within a few months of his latest application.

# [Traduction]

**Mr. Morin:** We indicate how many people in a designated group are above the mid-point compared to those below. We wish to draw a comparison within the group. I feel that by establishing comparisons on this basis, the facts are very clear. If members of the target group are largely below the mid-point, we can say that there is still work to be done. We do not have to reveal exact salaries, for the reasons we have already given, including competition. What is important is the balance within the group. That is what we wish to indicate.

**Mrs. Duplessis:** I am sorry. We have marvelous interpreters. But, unfortunately, when you give us a report in English, it makes my life complicated. I did not understand the exact goal or the general idea behind your proposal. There is another point to which I would like to return. Why do you stop at a \$75,000 salary, why do you not go to senior managers who earn more? Is this because they are mainly men? I would like to know. Why did you choose a magic figure of \$75,000?

**Mme Barsosky:** Je pense que je vous ai induit en erreur. Nous n'avons pas dit que nous ne voulions pas dire combien de personnes gagnent plus de 75,000\$, mais nous ne voulions pas en faire la ventilation car vous seriez en mesure d'identifier les individus. Nous vous fournirons un chiffre global.

Il nous faut donner un chiffre total au-dessus d'un montant donné, à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario. Vous verrez la distribution pour ces groupes cibles des salaires au-dessus de 75,000\$. Nous vous prions de ne pas nous obliger à faire une ventilation. Permettez-nous de vous indiquer un chiffre global des salaires au-dessus de 75,000\$. Vous aurez tous les renseignements, mais, ne nous demandez pas de faire une ventilation plus détaillée, car vous seriez en mesure d'identifier les individus. Il n'y a pas beaucoup de personnes qui gagnent un salaire de ce niveau.

**Mrs. Duplessis:** I see!

**Mme Barsosky:** Nous vous fournirons les renseignements.

**Mrs. Duplessis:** Thank you. That is all, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Duplessis. Mr. Heap.

**M. Heap:** J'aimerais vous poser une question sur un cas précis, sans vous donner le nom de la personne, afin de mieux comprendre vos procédures. Un électeur de ma circonscription est venu me voir dans mon bureau il y a deux ou trois ans, car il a posé sa candidature à une de vos banques. Il possède un diplôme d'économie décerné par l'Université Rutgers en 1978 et un baccalauréat en gestion et relations de travail du même établissement, décerné en 1980. Il a présenté sa candidature à cette banque en mars 1981, et on lui a dit que l'on conserverait sa demande pendant un an. Il a présenté une nouvelle candidature en septembre 1981 et en février 1982, sans recevoir de réponse. En février 1982, il a lu dans le *Globe and Mail* que le président de cette banque se plaignait d'une pénurie de personnel qualifié. Il se considère bien qualifié. Aussi, il s'est plaint, il a téléphoné à la banque où on lui a dit qu'il n'y avait pas de dossier à son nom, et cela quelques mois à peine



## [Text]

He re-applied on March 8, 1982, and was told the result was negative. He saw a trainee job posted for the bank and answered it on the 23rd of the same month. He tried to find out whether his application was still on file. After three or four phone calls to the same personnel officer, that person said: Look, I will phone you when I am ready. Or something to that effect.

• 1245

I wrote on his behalf to the chairman of the bank. His reply was that this person's situation was considered for opportunities in various corporate headquarter groups, including human resources, comptrollers, and public affairs. He was also considered for opportunities in their training programs, specifically the Management Development Program and Branch Administration Program. He said that to date, they have been unsuccessful in identifying a suitable opportunity for this individual, given his lack of related work experience. Anyway, you have the idea.

The trouble with him is he is an African. He looks like an African; his name sounds African. In fact, he comes from Africa. He believes that is why his qualifications have always been found to be unsuccessful in helping him get a job—even when this bank complained publicly of a lack of qualified personnel, even when they advertised a training position which he was certainly willing to occupy if he had been accepted.

At the particular time when the training position was being considered, he could not get an answer as to whether his application was still on file even though it was made a few months ago. He was told they clear them once a year; he was making them more than once a year.

Can you tell me what your procedure is for considering a person who, in this case, is a member of a visible minority but, as I say, has some obvious academic qualifications and applies repeatedly, including applications for training positions?

Of course, he did not have Canadian experience in a bank. My impression is that banks do train some people who do not have experience in banks. Otherwise, I do not know how you would find them.

**Ms Barsosky:** Right.

**Mr. Morin:** It is always very difficult to discuss individual cases. My answer would be to say that we in fact have people working for the bank who are from Africa and from other countries. I do not know why that person was not . . .

**Mr. Heap:** My question is: What is your system, if you have one, for trying to ensure that a person like that is not discriminated against when he is so easily and unavoidably identifiable as belonging to a minority?

**Ms Barsosky:** I can tell you what I have been doing. I would speculate a person with those qualifications would not be

## [Translation]

seulement après sa dernière lettre de candidature. Il a présenté une nouvelle candidature le 8 mars 1982 et s'est vu répondre qu'il n'y avait pas de poste pour lui. Il a vu une annonce pour un poste de stagiaire dans la banque et s'est porté candidat le 23 du même mois. Il a essayé de déterminer si sa candidature était toujours dans les fichiers. Après trois ou quatre appels téléphoniques au même agent du personnel, celui-ci lui a dit: lorsque je serai prêt, je vous téléphonerai, ou quelque chose de ce genre.

J'ai écrit de sa part au président de la banque. Il m'a répondu que sa candidature avait été envisagée pour divers postes au siège social, notamment dans le domaine des ressources humaines, de la vérification, des affaires publiques. On aurait également songé à lui pour des postes de stagiaires, notamment dans le Programme de perfectionnement de gestionnaire et le Programme d'administration des succursales mais que, jusqu'à présent, on n'avait pu trouver aucun poste correspondant à ses aptitudes du fait qu'il manquait d'expérience de travail. Bref, vous voyez ce qu'il en est.

Le problème est qu'il est Africain et son nom a une consonance africaine. Il vient effectivement d'Afrique. Il croit que c'est pour cette raison qu'il ne trouve pas de travail, en dépit de ses qualifications et alors même que la banque s'est plainte publiquement d'un manque de personnel qualifié, qu'elle plaçait des annonces pour trouver des stagiaires et qu'il était disposé à accepter un tel poste de stagiaire.

A l'époque où ces postes de stagiaires étaient annoncés, il ne pouvait même pas se faire préciser si son dossier de candidature existait encore, alors qu'il l'avait soumise quelques mois avant seulement. On lui avait dit que l'on conservait les dossiers pendant un an et il renouvelait sa candidature plus souvent que cela.

Pourriez-vous me dire quelle procédure vous suivez lorsque vous avez une candidature d'un membre d'une minorité visible qui fait des demandes d'emploi répétées et qui a des qualifications évidentes et qui est même disposé à se contenter d'un poste de stagiaire?

Evidemment, il n'avait pas d'expérience de travail dans une banque canadienne. Mais je crois savoir que les banques donnent une formation à des employés qui n'ont pas d'expérience bancaire. Autrement, je ne vois pas où vous pourriez recruter vos employés.

**Mme Barsosky:** C'est juste.

**M. Morin:** C'est toujours très difficile de parler de cas particulier. Ma réponse serait de dire que nous employons effectivement des gens originaires d'Afrique ou d'autres pays. Je ne sais pas pourquoi cette personne n'a pas été . . .

**M. Heap:** Ma question est celle-ci: quel est votre système, si vous en avez un, pour tenter de garantir qu'une personne comme celle-ci, qui appartient si visiblement à une minorité, ne souffre d'aucune discrimination?

**Mme Barsosky:** Je puis vous dire ce que nous avons fait. J'imagine qu'une personne aussi imminemment qualifiée

## [Texte]

applying to a branch. He would probably be applying to a head office location. That is what I would think; I do not know that.

**Mr. Heap:** Yes, he is in Business Administration and Personnel.

**Ms Barsosky:** In our bank, that application would be going to the Manpower Planning Division in the corporate area. I have been sitting down with them on a continuing basis. I have just recently made another presentation to them to ensure they are absolutely familiar with and in compliance with the non-discriminatory issues.

I do not know how much more I could say in answer to this. This person could have filed a complaint if he had wanted to. But what we are doing is trying to ensure that at all levels in our bank we are in compliance.

• 1250

**Mr. Heap:** In the correspondence I had with the chairman, and in the two letters he returned to me after several letters from me, he made no mention of a complaint avenue. How is such a person to know that there is an avenue of complaint, and how is he to find it?

**Ms Barsosky:** First of all, our customers seemed awfully to want to know that there are avenues for complaint. One specific avenue—and there are forms in every branch—is 'Scotia Action'. Secondly, of course he has always has the option to complain to the Canadian Human Rights Commission.

**Mr. Heap:** Yes; and after a long time to get through to the chairman of the bank or to any other officials of the bank, low or high, he applied to the Human Rights Commission and was told that his application was too long ago. In other words, after giving him the runaround for two years, they said he was too late. So what use is the Human Rights Commission?

**Ms Barsosky:** Submit another application and then complain immediately.

**Mme Landry:** Merci infiniment de votre participation à notre Comité. Vous avez déjà mis en vigueur des mesures volontaires concernant l'équité en matière d'emploi. Vous sûrement gardé des statistiques sur le coût de ces mesures et sur les résultats obtenus. Comment ce projet de loi peut-il se comparer à ce que vous avez fait, tant au point de vue des résultats qu'au point de vue des coûts?

**Mr. Morin:** Je dois vous avouer qu'on n'a pas tenté, chez nous, de comptabiliser le coût des mesures qu'on a adoptées. Je vous ai dit tout à l'heure que nous avions un service de développement des carrières qui s'occupe de faire le suivi de notre programme d'équité en matière d'emploi. Jusqu'à présent, nous avons visé essentiellement le personnel féminin pour la bonne raison que nous n'avions pas les renseignements nécessaires pour suivre les autres groupes. Il est évident maintenant, à la lumière du message clair qui nous est donné par le législateur, que nous allons dorénavant faire des efforts pour nous occuper des autres groupes visés par le projet de loi.

## [Traduction]

n'adresse pas sa candidature à une succursale mais au siège social. Je suppose, mais je n'en suis pas sûr.

**M. Heap:** Oui, il est spécialisé en gestion et en administration du personnel.

**Mme Barsosky:** Dans notre banque, une telle candidature serait transmise à la Division de la planification du personnel, au siège social. J'ai parlé à maintes reprises à ces responsables et récemment encore je leur ai fait un exposé pour m'assurer qu'ils connaissent à la perfection et respectent notre politique de non-discrimination.

Je ne sais pas trop ce que je pourrais dire de plus. Cette personne aurait pu déposer une plainte si elle avait voulu. Nous essayons de nous assurer qu'à tous les paliers, notre banque est en conformité.

**M. Heap:** Dans les lettres que j'ai échangées avec le président, dans les deux lettres qu'il m'a envoyé à la suite de plusieurs lettres de ma part, il n'a pas fait mention de la possibilité de déposer une plainte. Comment peut-on se renseigner sur la façon de réclamer?

**Mme Barsosky:** D'abord, nos clients nous donnent l'impression de bien connaître les façons de déposer des plaintes. Ils pourraient se prévaloir de la *Scotia Action*, et ces formules de plaintes sont disponibles dans toutes les succursales. Deuxièmement, ils pourraient toujours déposer une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.

**M. Heap:** Oui, après avoir essayé de se mettre en contact avec le président ou avec d'autres fonctionnaires, haut ou bas, il s'est finalement allé à la Commission des droits de la personne, pour se faire dire que sa demande était trop tardive. En d'autres termes, ils sont restés très évasifs pendant deux ans, et ensuite ils ont dit qu'il était trop tard. Donc, que vaut la Commission des droits de la personne?

**Mme Barsosky:** Il pourrait poser une autre candidature et se plaindre tout de suite.

**Mrs. Landry:** Thank you very much for your participation on our committee. You have already acted voluntarily in employment equity. You have undoubtedly kept statistics on the cost of the steps taken and the results obtained. How does this bill compare with what you have done, both from the point of view of results and costs?

**Mr. Morin:** I must confess that we have not tried to keep track of the cost of the steps we have taken. I mentioned a moment ago that we have a career development service which follows our employment equity program. Until now, we have concentrated on our distaff personnel, for the good reason that we did not have the necessary information to follow the other groups. It is now clear, in the light of the message given by the legislator, that we will now have to make an effort to deal with the other groups mentioned by the bill.

*[Text]*

Le projet de loi, qui force les employeurs à faire part de leurs résultats, va certainement les inciter très fortement à accentuer leurs efforts pour favoriser les groupes visés par la loi.

**Mme Landry:** Madame Barsosky, avez-vous des statistiques sur le coût et les résultats de vos mesures volontaires en matière d'équité d'emploi?

**Ms Barsosky:** I do not have any historic figures. One of the problems is that we have tracked, for example, women for years. The way we track them, the way our whole system was set up, is not at all compatible with how the government now wants it categorized. I would not even dare to suggest to the committee that you just go along and take the data the way we have in the past. So by having to change the whole way we categorize everyone we have to make major modifications to our whole computer system, so that is one of the costs I was calling 'administrative costs'. The data I am refer to that I have already distributed on Canada is not at all in the same format as what the government wishes now.

**Mme Landry:** Étant donné que vous avez des données seulement sur la catégorie des femmes, croyez-vous que le projet de loi C-62 va apporter une amélioration dans cette catégorie-là?

**M. Morin:** Je pense que même sans le projet de loi C-62, il y avait des améliorations. Nos statistiques indiquent qu'il y a eu une augmentation du pourcentage des femmes aux divers niveaux.

• 1255

**Mme Landry:** Donc, avec les mesures volontaires, vous avez obtenu un certain résultat. Croyez-vous qu'un projet de loi comme celui-ci devrait donner des résultats beaucoup plus significatifs?

**M. Morin:** Je serais porté à répondre non, en ce sens que nous avions l'intention de faire ce que le projet de loi nous demande de faire.

**Mme Landry:** Vous êtes des élèves modèles.

**M. Morin:** Je ne sais pas si c'est ce que nous sommes . . .

**Mme Landry:** Merci.

**Le président:** Merci, madame Landry.

Mr. Marchi, followed by Mr. Nystrom and we will finish with Mrs. Collins.

**Mr. Marchi:** Thank you. The lack of tracking or gathering of information on the majority of our target groups, i.e. visible minorities, ethnic minorities, the disabled, the native, has been noted. I would think that when a bank wants to set up a branch in a community, somehow two of the important factors would be firstly, your employment pool—who do you draw from in the local area? And secondly, of course, is the services you are to provide to that local community.

So if a Bank of Nova Scotia, to use an example, moves into the Eglinton-Dufferin area, I think it would need to account for the sizeable black community. If a bank moves up in the Finch and Weston area, you just cannot overlook the fact of

*[Translation]*

Since it obliges employers to make a report of their results, the bill is certainly going to be a strong incentive to concentrate more effort on the target groups.

**Mrs. Landry:** Ms Barsosky, do you have any statistics on the costs and the results of the voluntary measures that you took with respect to employment equity?

**Mme Barsosky:** Je n'ai pas de chiffres sur le passé. Nous avons fait le suivi des femmes depuis des années. Mais le problème, c'est que la façon dont nous les suivons, la façon dont notre système est établi, n'est pas compatible avec la classification proposée par le gouvernement. Je n'ose même pas proposer au Comité de faire le suivi de la même façon. Il nous faut donc changer nos méthodes de classifications, et faire des modifications importantes à notre système informatique, ce qui représente des coûts d'administration. Les données que j'ai déjà distribuées sur le Canada, ne sont pas dans le format que désire le gouvernement.

**Mrs. Landry:** Since you only have figures on women, do you think Bill C-62 will bring improvements in this category?

**Mr. Morin:** I think that even without Bill C-62, there were improvements. Our statistics show that there has been an increase of the percentage of women at all levels.

**Mrs. Landry:** So this means that you have had some success through voluntary measures. Do you think a bill like this one could produce significantly greater results?

**Mr. Morin:** I would say no because we intended to do anyway precisely what the bill requires us to do.

**Mrs. Landry:** You are model students.

**Mr. Morin:** I do not know if we are . . .

**Mrs. Landry:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Landry.

M. Marchi, suivi de M. Nystrom et nous finirons avec Mme Collins.

**M. Marchi:** Je vous remercie. On a constaté le manque de données sur la majorité de nos groupes cibles, c'est-à-dire les minorités visibles, les minorités ethniques, les handicapés, les autochtones. Il me semble que si une banque veut ouvrir une succursale dans un quartier, deux des principaux facteurs seront, premièrement, le recrutement—quelle sorte d'employés recruter localement—et, deuxièmement, les services que vous comptez fournir à cette population locale.

Si donc la Banque de la Nouvelle-Écosse, pour prendre un exemple, ouvre une succursale dans le quartier Eglinton-Dufferin, je suppose qu'elle tiendra compte du fait qu'une importante population noire y habite. S'il s'agit d'une succur-



[Texte]

the Italian-Canadian community or further west, the Spanish community.

Given the absence of that, I would like to know how branches which set up in a new community would (a) draw from the employment pool to reflect what we are trying to legislate, and (b) in terms of providing the service in a third language, if you will, or to a particular cultural group, how was it done in the past?

**Ms Barsosky:** Probably informally. I would think if you walked through Toronto and looked at all of the branches, you would find a very considerable number of visible minority persons there. In fact, a member of the Canadian Human Rights Commission recently commented to our senior vice-president that certainly for Toronto, he did not think we were going to have a problem. Whether it was done informally or by some scientific method, I think if you walked through the branches, you would find a very representative sample.

**Mr. Marchi:** We do not have numbers . . .

**Ms Barsosky:** No, we do not . . . I am bargaining. I was in bargaining last night and out of six employees, two of the employees sitting at the bargaining table were obvious visible minorities. I mean, you should not get the wrong impression that in the absence of data . . .

**Mr. Marchi:** No, I was just curious because obviously, not only would it be in keeping with the spirit of this legislation but it would be in keeping with the business that you wish to deliver and generate in one community, so it would be a natural growth of that.

**Mr. Chairman,** I think it leads into my second point and that is to say—following on the heels of an earlier comment made by a colleague—that you work with employees. I do not know if you are doing it already, but I might want to make the suggestion that perhaps in addition to working with one's own employee structure, banks also have an Outreach program so this community information will be available and ready for the bank's information in terms of gearing one branch to the contemporary reality of a particular community.

You talk about public opinion taking care of a certain number of deficiencies and it has been mentioned around this table that public opinion, if you will, or voluntary programs do not work.

But furthermore, public opinion is very difficult to define. I am not trying to suggest that if there was any discrimination, it only happened in the banks. Therefore, what is public opinion? Is public opinion 2 million people in Toronto? Or is public opinion if you get complaints from a black community until you go and correct the problems? Or do you wait until the 2 million Torontonians have an opinion on, perhaps, the discriminatory practises in the black community?

So all I am trying to draw in a very practical and perhaps poor way is that public opinion is very dicey and very volatile

[Traduction]

sale dans le quartier de Finch et Weston, vous ne pouvez pas ne pas tenir compte de la communauté Italo-Canadienne ou, plus loin à l'ouest, de la communauté Ispanique.

Étant donné le manque de données, j'aimerais savoir de quelle manière les succursales qui s'ouvrent dans un quartier vont a) procéder au recrutement parmi la main-d'œuvre locale pour assurer l'équité dans l'emploi, et b) comment faites-vous pour garantir le service dans une troisième langue, par exemple?

**Mme Barsosky:** Probablement de façon empirique. Je pense que si vous faites le tour de toutes nos succursales de Toronto vous constaterez que nous employons un nombre très considérable de membres des minorités visibles. De fait, un membre de la Commission canadienne des droits de la personne a dit récemment à l'un de nos vice-présidents que nous n'aurions certainement pas de problème à Toronto. Que les choses aient été faites empiriquement ou scientifiquement, si vous faites le tour de nos succursales, vous y trouverez un échantillonnage très représentatif.

**M. Marchi:** Nous n'avons pas les chiffres . . .

**Mme Barsosky:** Non . . . Je négocie. Je négociais hier soir et sur les six représentants du personnel à la table de négociation deux appartenaient à une minorité visible. Ce n'est pas parce que nous n'avons pas de chiffres que . . .

**M. Marchi:** Non, je me posais simplement la question car l'emploi de ces minorités est non seulement une contrainte imposée par cette loi mais me paraît également dans l'intérêt de votre banque dans ces quartiers où vous avez besoin d'attirer la clientèle, et c'est donc une chose normale à faire.

Cela m'amène à mon deuxième sujet, monsieur le président, qui fait suite à ce que disait tout à l'heure un de mes collègues. Vous dites que vous collaborez avec vos employés mais cela ne suffit peut-être pas, et, outre les efforts que vous déployez dans votre propre structure, vous devriez peut-être également mettre en oeuvre un programme actif de recrutement afin que les succursales reflètent bien la réalité contemporaine dans un quartier ou dans une ville donnée.

Vous dites que le poids de l'opinion publique suffira à remédier aux déficiences mais on a mentionné autour de cette table que l'opinion publique, ou les programmes volontaires, ne donnent pas de bons résultats.

Par ailleurs, l'opinion publique est une chose difficile à définir. Je ne prétends pas que la discrimination, s'il y en a eu, est le fait seulement des banques. Mais qu'est-ce que l'opinion publique? L'opinion publique est-elle celle des 2 millions d'habitants de Toronto? Ou bien l'opinion publique est-elle celle de la communauté noire, lorsqu'elle se plaint jusqu'au moment où vous décidez d'agir pour rectifier les choses? Ou bien attendez-vous que les 2 millions de torontois se fassent une opinion sur les pratiques discriminatoires à l'encontre de la communauté noire?

Ce que j'essaie de faire ressortir ici, et je m'y prends peut-être très mal, est que l'opinion publique est une chose très

[Text]

and therefore the need to be in concert with one's community and the need, I believe, to do that Outreach in addition to the internal restructuring.

**Ms Barsosky:** I know as part of their action planning, my regions across Canada are going to be engaging in far more outreach than ever before, and there is no one in this country who does not say it is a component of an employment equity plan—it is just absolute. Yes, I agree with you.

**Mr. Marchi:** If we are in a branch and we have complaints from the black community or the Italian community, it might not register because the bulk of Torontonians are not speaking up.

• 1300

All I am saying is that we have to give specifically and not look at the body politic or the public opinion but gear in where those branches are serving people.

**Ms Barsosky:** You are right.

**Ms White:** We are very definitely pushing that with our people at all the levels as well, asking them to get as involved as they can with some of the groups around that can give us information as to what we can react to.

**M. Marchi:** Merci beaucoup, monsieur le président.

**Le président:** Merci, monsieur Marchi.

Mr. Nystrom, and then we will terminate with Mrs. Collins.

**Mr. Nystrom:** Following what Mr. Marchi said on public opinion swaying banks or swaying me or anybody else, unfortunately a little study has been commissioned by the government at a cost of \$29,000 called the Butler Research and Associate Inc. study of focus groups, and in terms of public opinion it is not very good for affirmative action.

**The Chairman:** If you do not mind, now that you have quoted the report maybe you would give us a copy. We will reproduce it and distribute it to members of the committee.

**Mr. Nystrom:** Sure. It is available under the freedom of information act.

**The Chairman:** But now that you have quoted it, I am sure it would be easier for members. They will not have to go through the same way as you did.

**Mr. Nystrom:** No problem.

Anyway, one of the words of advice they have to the Minister is that wherever possible the ministry should downplay the employment equity legislation. In other words, the result of this survey was that the whole thing is not that popular, and that really makes me fearful of relying on public opinion. It is just a point I wanted to make that you should be aware of as well.

**Ms Barsosky:** We do not see public opinion quite the way I think you might. We see public opinion in the broad sense, yes,

[Translation]

impalpable et volatile, d'où le besoin de se mettre au diapason du milieu environnant et, je pense, faire une campagne active à l'extérieur en sus de la restructuration interne.

**Mme Barsosky:** Je sais que, dans le cadre de leurs plans d'actions, mes régions dans tout le Canada vont entreprendre des activités axées beaucoup plus sur l'extérieur et nul ne conteste que ce soit là un élément indispensable de tout plan d'équité dans l'emploi. Oui, je suis d'accord avec vous.

**M. Marchi:** Si vous avez, à l'égard d'une succursale, quelques plaintes de la communauté noire ou italienne, cela ne peut-être pas beaucoup d'effet parce que la majorité des habitants de Toronto est silencieuse.

Ce que je dis, c'est que nous devons donner avec discernement, ne pas s'occuper de l'instance politique ni de l'opinion publique, mais plutôt des domaines où ces organisations aident les gens.

**Mme Barsosky:** Vous avez raison.

**Mme White:** Je puis vous dire que nous insistons auprès de nos membres de tous les niveaux en faveur de ce point de vue: nous leur demandons de s'engager autant que possible dans les activités des groupes qui peuvent nous fournir des informations.

**Mr. Marchi:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Marchi.

Monsieur Nystrom et pour finir M<sup>me</sup> Collins.

**M. Nystrom:** Au sujet de ce qu'a dit M. Marchi, à propos de l'effet de l'opinion publique sur les banques ou d'autres instances, je dois signaler les résultats d'une étude commandée par le gouvernement fédéral, au prix de 29,000\$. Il s'agit de l'étude de la *Butler Research and Associates Inc.* sur les groupes cibles; on y constate notamment que l'opinion publique n'est pas trop en faveur de l'action positive.

**Le président:** Serait-il possible, monsieur Nystrom, de nous fournir un exemplaire de ce rapport; nous en ferons des copies que nous distribuerons aux membres.

**M. Nystrom:** Certainement, on peut l'obtenir en vertu de la Loi sur l'accès à l'information.

**Le président:** Oui mais vous avez déjà fait les démarches; ne serait-ce pas plus facile pour vous?

**M. Nystrom:** D'accord, je vais m'en occuper.

Quoi qu'il en soit, dans ce rapport, on suggère entre autres choses au ministre de minimiser les mesures sur l'égalité d'accès à l'emploi. En d'autres termes, l'étude conclut que toute cette question n'est pas aussi populaire qu'on le croit; cela ne m'encourage pas du tout à compter sur l'opinion publique. Voilà, je voulais simplement vous souligner ce point.

**Mme Barsosky:** Je pense que nous ne voyons pas l'opinion publique exactement comme vous. Selon nous, l'opinion

[Texte]

as a high profile, if you like, employer, but we also see it as customer opinion.

**Mr. Nystrom:** Yes.

**Ms Barsosky:** We think customer pressure/opinion will be quite effective.

**Ms White:** That down to an individual level, I would say.

**Ms Barsosky:** At the bottom line, right?

**Mr. Nystrom:** When I was questioning you about why the banks did not accumulate data on visible minorities and native people and so on, you went back to the Canadian Human Rights Act and you made reference to Abella herself on page 257, the summary of recommendations. I have had a chance to take a look at that. Also, you said that section 8 of the Human Rights Act should be amended to permit collection of data regarding race and visible minorities and so on. She also says there that it should be amended to permit collection of data according to gender, race, ethnicity and disability.

She included gender. You are talking as if gender was not included there. You sort of said that we have all this data on women but all of a sudden we are not having data on anybody else.

**Ms Barsosky:** We always thought we could do it on women. I do not know.

**Ms White:** It is perception maybe. Maybe we are all . . .

**Ms Barsosky:** Maybe we are so obvious. Everyone would know that you are a female so frankly we always thought it was okay. There is nothing hidden about that.

**Mr. Nystrom:** Well, for a lot of visible minorities too, if they are Black or Chinese, it is pretty obvious.

**Ms Barsosky:** Yes.

**Mr. Nystrom:** This gets back to my point again that all of a sudden because they are smaller in our society and smaller in your organization they are just sort of forgotten about.

**Ms Barsosky:** I honestly do not think you should draw that conclusion. We thought we were in compliance.

**Mr. Nystrom:** Well, you are the one who said that women are obviously women.

**Ms White:** On our personnel profiles within an organization there is obviously a difference in the records. Male and female are identified, if only for purposes of insurance, medical benefits, things of that sort. So it is an easy thing to be able to draw. There is nothing there for the other groups.

**Mr. Nystrom:** The only reason I mentioned it is that you referred to recommendation 14 . . .

**Ms White:** You are quite right.

**Mr. Nystrom:** —so I just could not help mentioning it.

**Ms White:** I noticed that, and I wondered if you would catch it. I did not throw it at you for that reason, but I remembered the clause.

[Traduction]

publique est quelque chose de grand, comme un employeur prestigieux, et aussi comme un client.

**M. Nystrom:** Oui.

**Mme Barsosky:** Nous croyons que l'opinion ou la pression du «client» peut être très efficace.

**M. White:** Et cela vaut jusqu'au niveau du particulier.

**Mme Barsosky:** Au bout du compte, je crois que oui.

**M. Nystrom:** Lorsque je vous ai demandé pourquoi les banques n'accumulent pas d'informations sur les minorités visibles, les autochtones, etc., vous vous êtes reportée à la Loi canadienne sur les droits de la personne et avez parlé d'Abella, à la page 257 du résumé des recommandations. J'ai eu l'occasion de parcourir ce document. Vous croyez également qu'il faudrait modifier l'article 8 de cette loi afin d'autoriser la collecte d'informations sur les minorités visibles, etc., en plus de renseignements sur le sexe, la race, les origines ethniques et la condition physique.

Elle a parlé du sexe, contrairement à ce que vous semblez dire. Selon vous, nous disposons de toutes sortes de renseignements sur les femmes mais sur personne d'autre.

**Mme Barsosky:** Nous avons toujours pensé que nous pouvions nous occuper des femmes. Je ne sais pas.

**Mme White:** Peut-être est-ce simplement une question de perception? Peut-être sommes-nous tous . . . ?

**Mme Barsosky:** Mais nous sommes tellement visibles. Notre féminité est bien évidente; qu'y a-t-il de mal à cela?

**M. Nystrom:** Mais vous n'êtes pas les seules à être visibles; prenez les Noirs, les Chinois, etc.

**Mme Barsosky:** Bien sûr.

**M. Nystrom:** Cela me ramène à mon idée: tout à coup, parce qu'ils sont moins nombreux dans la société ou dans votre organisation, ils sont des êtres oubliés.

**Mme Barsosky:** Sincèrement, monsieur Nystrom, vous ne devriez pas tirer cette conclusion. Je croyais que nous partagions la même opinion?

**M. Nystrom:** Oui, mais c'est vous qui avez dit que les femmes ne peuvent cacher leur féminité.

**Mme White:** Au sein d'une entreprise, notre fiche personnelle indique des différences fondamentales, notamment le sexe, ne serait-ce que pour des raisons d'assurance, d'avantages médicaux, etc. Cela est facile pour nous, mais qu'en est-il pour les autres groupes?

**M. Nystrom:** J'ai mentionné ce point uniquement parce que vous avez fait allusion à la recommandation 14.

**Mme White:** Oui.

**M. Nystrom:** Je ne pouvais passer par-dessus.

**Mme White:** Je m'en suis aperçue, et je me suis demandé si vous donneriez suite. Je ne l'ai pas fait intentionnellement; ça m'est revenu comme cela.



## [Text]

**Mr. Nystrom:** We have a very articulate member from the Bank of Nova Scotia here this morning who is in charge of the program in her bank, and she is talking about how next year she is going to collect data on disabled persons, visible minorities, native people and so on. I wonder if she can take the committee into her confidence—and of course it is very confidential—and tell us what her standards will be. What are her goals and timetables? What does she see happening in her bank in terms of how she will handle this? To whom, for example, does she report? Do you report directly to one of the vice-presidents?

**Ms Barsosky:** I report to the senior vice-president, who reports to the president of the bank and the chairman of the board.

**Mr. Nystrom:** Okay. Tell us what you are going to do with this information? What is your master plan?

**Ms Barsosky:** We have said to our senior management—and it has in fact been by way of letter from the president to all senior management in the bank—that we were looking for a substantial and accelerating rate of change and the rate of change must not be insignificant. That is as far as I have gone in getting down to it. I think that right now I am incapable of telling Manitoba or Winnipeg exactly what it should be aiming for. I do not have the data; I do not know the vacancies; I do not know the turnover and so on. By the way, I mean labour force data, for example.

• 1305

So what we said is exactly what I have just told you.

**The Chairman:** Thank you. Because it is late, I will risk only one question.

I always wondered if some of you consider that someone who has a very strong accent in English is also a visible minority? But I do not need an answer today.

**Ms Barsosky:** I have been asked that same question by all my employees, by the way.

**Ms White:** I have also been asked that question, as a resident of Quebec, my accent being English.

**The Chairman:** There has been a lot of prejudice concerning that. Anyway, I will resign as chairman some day and will ask that kind of question.

Mrs. Collins, we will terminate with you. But please stay until I at least thank, in an orderly fashion, our guests today.

**Mrs. Collins:** First of all, I want to reassure my colleague across the table that we do not govern on the basis of public surveys. This is, of course, looking at the whole public interest.

I thought it would be helpful to have an understanding, because we referred earlier to the question of how long it will be before we have more women in senior management. How long does it ordinarily take, just on average, for a person to go from a junior management level, through middle, to senior? Would it be 20 years?

## [Translation]

**M. Nystrom:** Nous avons avec nous ce matin une personne très éloquente qui est responsable du programme à la Banque de Nouvelle-Écosse; elle nous dit que, l'année prochaine, elle recueillera des informations sur les personnes handicapées, les minorités visibles, les autochtones, etc. Je me demande si elle pourrait nous mettre dans la confidence—sachant que cette question est très confidentielle—et nous dire ce que seront ses critères. Quels seront ses objectifs et ses calendriers? Comment voit-elle sa tâche? Aquí présentera-t-elle ses rapports? Directement à l'un des vice-présidents?

**Mme Barsosky:** Mon supérieur est le vice-président directeur, qui est sous l'autorité du président de la banque et du président du conseil d'administration.

**M. Nystrom:** Bien. Mais qu'allez-vous faire de ces renseignements? Vous êtes-vous dressé un plan directeur?

**Mme Barsosky:** Nous avons indiqué aux cadres supérieurs de la banque—par lettre du président—que nous nous attendons à des changements significatifs et croissants; nous ne désirons rien voir qui ne servira qu'à se donner bonne conscience. C'est tout ce que je puis faire. Pour le moment, je ne pense pas pouvoir donner d'instructions au Manitoba ou à Winnipeg. Je ne dispose pas des informations nécessaires; je ne connais pas les taux de vacances, les taux de roulement, etc. Je n'ai même pas de données sur la main-d'oeuvre.

Voilà: c'est exactement ce que nous leur avons dit.

**Le président:** Merci. Vu l'heure tardive, je ne me permets qu'une seule question.

Certains d'entre vous considèrent-ils comme faisant partie d'une minorité visible quiconque parle avec un fort accent? Je ne tiens pas à avoir une réponse immédiatement.

**Mme Barsosky:** Mes employés m'ont déjà posé cette question.

**Mme White:** On me l'a posée à moi aussi, au Québec, à cause de mon accent anglais.

**Le président:** Cette question est à l'origine de nombreux préjugés. Enfin, un jour, quand je ne serai plus président, je poserai cette question à des gens.

Madame Collins, nous allons finir avec vous. Je vous demande de bien vouloir rester, après, pour me permettre de remercier comme il se doit nos invités d'aujourd'hui.

**Mme Collins:** Première des choses, je tiens à vous rassurer tous: nous ne fondons pas nos actions sur des sondages d'opinion. Et cela est dans le meilleur intérêt du grand public.

Entendons-nous d'abord sur un point: combien de temps avant que la représentation féminine augmente dans la haute direction? Normalement, combien de temps faut-il en moyenne pour qu'une personne passe du niveau inférieur, franchisse la sphère moyenne et atteigne la gestion supérieure? Une vingtaine d'années?

*[Texte]*

**Ms White:** The average tenure of our vice-presidents, and those are people who in many cases started as tellers, is 26 years. We are seeing the age drop, but our average tenure of those people is 26 years.

**Ms Barsosky:** The average time in an individual post might be about . . . she is talking about experience in the bank . . .

**Ms White:** Yes.

**Ms Barsosky:** The average tenure in one post, two to three years. So as you jump levels, two or three years would be an average tenure on a post before you go to the next higher one.

**Mrs. Collins:** So to get from middle management to senior management, I realize it depends on the capabilities, but it would take a minimum of five to ten years?

**Ms Barsosky:** Yes. The problem is you have a range. So if you are asking me if a woman, right now, situated . . .

**Mrs. Collins:** —at the top of middle management.

**Ms Barsosky:** At the top of middle management? It would be a few years.

**Mrs. Collins:** So we could look forward to a timeframe of, say, five or ten years. Is that realistic? We should see a fairly significant increase from the 1.5% that you have now to maybe 10% to 12%. Would that be fairly realistic?

**Ms White:** I should think that would be realistic, but that is a ballpark figure.

**Mrs. Collins:** I really found your newsletter interesting, particularly the article regarding the U.S. banks. In the U.S. there are now 200 women who are president's of banks. Also, the Bank of China has a woman as its president. Does anyone want to give me a guesstimate as to how long it will be before we have a woman president of a Canadian bank?

**Mr. Nystrom:** It would not take 100 years.

**Mrs. Collins:** No. Give me a guesstimate. We will not hold you to it, but just . . .

**Mr. Nystrom:** In other words, when are you going to make your move?

**Ms Barsosky:** I am a member of senior management of my bank, but I am in personnel, so you cannot look to me to make the first appointment.

**Mrs. Collins:** Would you hope that within 10 years that might be possible?

**Ms White:** Oh, I do not know; in a Canadian bank?

**An hon. member:** Why not?

**Ms White:** Why not?

**Mrs. Collins:** That is a good answer. We will have you back before then. Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you very much.

*[Traduction]*

**Mme White:** Le cheminement moyen de nos vice-présidents—des gens qui dans des cas ont commencé comme caissiers—dure 26 ans. L'âge commence à diminuer, mais la moyenne est là.

**Mme Barsosky:** Le temps passé en moyenne à un poste serait d'environ . . . Elle parle de l'expérience à la banque . . .

**Mme White:** Oui.

**Mme Barsosky:** Le temps moyen passé à un poste est de deux ou trois ans. Il vous faut donc entre deux et trois ans par échelon.

**Mme Collins:** Donc, selon les qualités de la personne, il faut au moins cinq à dix ans pour atteindre les niveaux supérieurs?

**Mme Barsosky:** C'est cela. Mais vous avez des échelles. Par exemple, si vous me demandez la situation pour une femme qui occupe actuellement un poste . . .

**Mme Collins:** . . . en haut de l'échelle des cadres intermédiaires.

**Mme Barsosky:** En haut de l'échelle intermédiaire? Quelques années.

**Mme Collins:** Donc, cela prendrait de cinq à dix ans. Est-ce réaliste? Nous devrions assister à une augmentation importante: la représentation devrait passer de l'actuel 1.5 p. 100 à quelque chose comme 10 p. 100 ou 12 p. 100. Pensez-vous que ces chiffres sont réalistes?

**Mme White:** Ce sont des chiffres bien hypothétiques mais je pense qu'ils ne sont pas exagérés.

**Mme Collins:** J'ai trouvé votre bulletin très intéressant, surtout l'article sur les banques aux États-Unis. On compte dans ce pays 200 femmes présidentes de banques. La Banque de Chine a une femme présidente. Quelqu'un veut-il hasarder un chiffre sur le temps qu'il faudra avant de voir une femme devenir présidente d'une banque au Canada?

**M. Nystrom:** Moins de 100 ans.

**Mme Collins:** Non, donnez-moi un chiffre comme ça: une estimation au pied levé qui ne vous liera pas.

**M. Nystrom:** En d'autres termes, vous voulez savoir quand vous allez agir?

**Mme Barsosky:** Je suis cadre supérieur à ma banque, soit, mais je fais également partie des services du personnel; je ne puis faire la première nomination.

**Mme Collins:** Aimerez-vous voir une femme présidente d'ici 10 ans?

**Mme White:** Oh, je ne sais vraiment pas; dans une banque canadienne?

**Une voix:** Pourquoi pas?

**Mme White:** Oui, pourquoi pas.

**Mme Collins:** Voilà une bonne réponse. Nous vous reverrons d'ici là. Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci beaucoup.

*[Text]*

En votre nom, je remercie M. Benoît Morin, M<sup>me</sup> Diane Barsosky et M<sup>me</sup> Lynda White.

This meeting is adjourned until this afternoon at 3.30 p.m., when the witnesses will be the Inuit and the Assembly of First Nations.

## AFTERNOON SITTING

• 1542

**Le président:** À l'ordre!

Bon après-midi, et bienvenue. Nous avons une après-midi merveilleuse...

If only those who call themselves the founding races would get along as well as we just did with our two guests of this afternoon, and how we will proceed, I do not think this country would have ever known any problem.

The two guests—I prefer to call them guests rather than witnesses—of this afternoon have agreed to the following: that Madam Rosemarie Kuptana from the Inuit Tapirisat of Canada, President of the Inuit Broadcasting Corporation, called Task Force on Inuit Management Development, will be speaking first and present her brief; then, on an equal footing, she will be followed immediately by Mr. Dan Gaspé from the Assembly of First Nations, parliamentary liaison, who is accompanied by Mr. Dave Monture, the Program Director for the Assembly of First Nations. Some members have expressed the desire sometime ago to direct their questions to either of the two groups rather than to one group after the other. You may choose where you want to direct your question. Therefore, without any other delay...

J'invite M<sup>me</sup> Rosemarie Kuptana de la Société de radiodiffusion inuit de faire la lecture de son mémoire.

**Ms Rosemarie Kuptana (President, Inuit Broadcasting Corporation):** I am appearing today on behalf of Rhoda Innuksuk, who is the President of the Inuit Tapirisat of Canada and Chairman of the Task Force on Inuit Management Development. Unfortunately she had prior commitments.

The Inuit would like take a holistic attitude towards employment equity in the north. We cannot isolate training, education and this new law that we are talking about, so therefore we have to take into consideration northern and Inuit realities. I am talking about the political and cultural realities.

• 1545

The purpose of this brief is to outline the response of the Inuit Tapirisat of Canada to Bill C-62. Prior to commenting on the specifics of Bill C-62, we have provided background information relating our general concerns on this subject area.

Inuit Tapirisat of Canada is the national organization representing the Inuit. For several years it has given considerable attention to the issues of employment, training and education in the north. Inuit Tapirisat represents about 25,000

*[Translation]*

On your behalf, I thank, Mr. Benoît Morin, Mrs. Diane Barsosky and Mrs. Lynda White.

La séance est levée jusqu'à 15h30; nous entendrons les témoignages des représentants des Inuit et de l'Assemblée des premières nations.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**The Chairman:** Order, please!

Good afternoon, and welcome. What a beautiful afternoon...

Si ceux qui se dénomment les peuples fondateurs s'entendaient aussi bien que nous venons de le faire avec deux hôtes, cet après-midi, sur la façon de mener leurs affaires, ce pays vivrait en parfaite harmonie.

Nos deux hôtes—je préfère cette appellation à celle de témoins—ont consenti à l'arrangement suivant: M<sup>me</sup> Rosemarie Kuptana, de l'Inuit Tapirisat du Canada, présidente de la Société de radiodiffusion Inuit, appelée Groupe d'étude sur l'organisation de la gestion inuit, prendra la parole en premier et présentera son exposé; elle sera ensuite suivie, sur un pied d'égalité, par M. Dan Gaspé, de l'Assemblée des premières nations, liaison parlementaire, qui est accompagné de M. Dave Monture, directeur de programme de l'Assemblée des premières nations. Certains membres du Comité nous ont fait savoir il y a quelque temps qu'ils préféreraient poser leurs questions à l'un ou l'autre des deux groupes plutôt que consécutivement à chaque groupe. Vous pourrez donc décider à qui vous voulez poser votre question et, sans plus tarder...

I invite Mrs. Rosemarie Kuptana, from the Inuit Broadcasting Corporation, to read her brief.

**Mme Rosemarie Kuptana (présidente, Société de radiodiffusion inuit):** Je remplace aujourd'hui Rhoda Innuksuk, présidente du Inuit Tapirisat du Canada et du Groupe d'étude sur l'organisation de la gestion inuit, qui, malheureusement, avait déjà pris un autre engagement.

Les Inuit voudraient que l'on considère de façon globale l'équité en matière d'emploi dans le Nord. Des éléments comme la formation, l'éducation et la nouvelle loi qui fait l'objet de nos discussions ne peuvent être pris isolément, et nous devons donc prendre en considération les réalités des Inuit et de la vie dans le Nord. Je parle des réalités politiques et culturelles.

Je voudrais maintenant vous faire part des réactions du Inuit Tapirisat du Canada au projet de loi C-62, mais avant d'entrer dans les détails, je voudrais dégager les sujets qui nous tiennent particulièrement à cœur sur cette question.

Inuit Tapirisat du Canada est l'organisation nationale qui représente les Inuit. Depuis plusieurs années, nous nous attachons particulièrement aux questions de l'emploi, de la formation et de l'éducation dans le Nord. Notre organisation



## [Texte]

Inuit right across the north, from Labrador to the western Arctic, including northern Quebec.

The search for lasting, long-term solutions has highlighted two significant points. First, it is unrealistic to attempt to remedy one element of the overall situation without also considering other factors. For example, improving the Inuit employment situation is not possible without also improving the quality of training programs and the educational system.

Second, any in-depth analysis of either unemployment, training or education must deal with the Inuit cultural realities. Any attempt at remedying current problems in isolation of the Inuit cultural context will at best provide only limited short-term solutions.

It is for this reason that Inuit have over the past decade been struggling to regain control over their lives both through land claims negotiations and through the implementation of systems of self-government. It is only by gaining some measure of control over the institutions that have been put in place to serve our needs that we can begin to develop a comprehensive strategy for improving conditions within Inuit society.

Many Inuit are worried that benefits achieved through the settlement of land claims and the creation of Nunavut, which is the concept to divide the Northwest Territories into two territories—one in the east and one in the west—may be undermined by a shortage of Inuit with the skills necessary to assume positions as managers, professionals and technicians. Without a skilled Inuit manpower base, it is almost certain that the rate of importation of skilled southerners would increase. Unemployment among Inuit is increasing now as more young Inuit look to the wage economy for a living rather than to the traditional economic activities.

Systemic discrimination has become the unfortunate consequence of government and private sector development in Inuit homelands. At present, although Inuit represent 84% of the labour force age group within Nunavut—that is, the Inuit homelands that I mentioned—they hold only 45% of the jobs with the largest employer there, which is the Government of the Northwest Territories. Furthermore, their jobs are clustered at the lowest end of the job spectrum. There is only one Inuk at a senior management level in the the Government of the Northwest Territories. These are pretty appalling statistics.

At the same time, the unemployment rate among Inuit is far above the national average. In 1984, the GNWT Bureau of Statistics reported an unemployment rate among Inuit of 28%, compared with 7% for non-natives. However, this is based upon a participation rate of 52%, meaning that almost half of the population is considered to be out of the labour force because they are either involved in subsistence activities or not actively seeking work. A survey undertaken by hamlet councils away from government centres, commissioned by Nunasi

## [Traduction]

regroupe environ 25,000 Inuit répartis sur tout le nord du pays, du Labrador à l'Arctique occidental, y compris le Nord du Québec.

La recherche de solutions durables à long terme a permis de dégager deux principes significatifs. Tout d'abord, c'est manquer de réalisme que de tenter de porter remède à l'un des éléments d'un ensemble sans également tenir compte des autres. À titre d'illustration, il est impossible d'améliorer la situation de l'emploi inuit sans également améliorer la qualité des programmes de formation et l'enseignement dans son ensemble.

Par ailleurs, dans toute analyse approfondie soit du chômage, soit de la formation ou de l'enseignement, il faut tenir compte des réalités culturelles inuit. S'attaquer isolément à l'un ou l'autre des problèmes actuels en dehors de son contexte culturel ne débouchera que sur des solutions ponctuelles et éphémères.

C'est la raison pour laquelle les Inuit, depuis une dizaine d'années, luttent pour reprendre en mains leur existence, en négociant leurs revendications territoriales et en mettant en place un régime d'autonomie politique. Ce n'est qu'en assumant une certaine maîtrise des institutions prévues pour répondre à nos besoins que nous pourrions aborder l'élaboration d'une stratégie d'ensemble pour améliorer les conditions de vie de la société inuit.

Beaucoup d'Inuit craignent que les avantages obtenus par le règlement des revendications territoriales et la création de Nunavut, qui consiste à constituer deux territoires distincts, l'un dans l'Est, l'autre dans l'Ouest, à partir des Territoires du Nord-Ouest, ne soient compromis parce qu'il n'y a pas suffisamment d'Inuit qui ont reçu une formation de technicien, de gestionnaire ou de l'une des professions libérales. S'il n'est pas possible de recruter suffisamment d'Inuit avec les compétences nécessaires, il est quasi certain que des gens venus du Sud prendront le relais. Le chômage s'étend chez les Inuit, dont un nombre de plus en plus grand se détourne des activités économiques traditionnelles pour chercher un emploi salarié.

L'extension du secteur privé et du gouvernement dans les terres inuit a eu une conséquence regrettable, à savoir la discrimination systémique. Bien que les Inuit constituent 84 p. 100 du groupe d'âge de la population active de Nunavut—ce sont les terres inuit dont j'ai parlé—they n'occupent actuellement que 45 p. 100 des emplois du plus gros employeur de ces territoires, à savoir le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. En outre, ils occupent surtout les emplois subalternes de l'éventail d'emplois. Un seul Inuk occupe un poste de haut fonctionnaire au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Ce sont des chiffres dont il n'y a pas lieu d'être fier.

Concurremment, le taux de chômage des Inuit dépasse de beaucoup la moyenne nationale. En 1984, le Bureau de la statistique des Territoires du Nord-Ouest constatait un taux de chômage de 28 p. 100 chez les Inuit, taux qui n'était que de 7 p. 100 chez les non-autochtones. Ce chiffre est toutefois basé sur un taux de participation de 52 p. 100, ce qui signifie que près de la moitié de la population n'est pas prise en compte dans la main-d'oeuvre, soit qu'elle se livre à des activités de subsistance, soit qu'elle n'est pas inscrite dans un bureau de la

## [Text]

Corporation, consistently estimated unemployment to be around the 75% level. Although this survey was carried out only in communities within Nunavut, similar social and economic conditions characterize the lives of Inuit in northern Quebec and Labrador.

• 1550

It is therefore clearly evident that Inuit are presently in the midst of a serious crisis requiring drastic measures in order to bring about lasting changes. Furthermore, it is also a crisis that can be expected to become more serious if action is not immediately taken. For example, the latest federal census reported that 56% of the Inuit population in Canada were under 20 years of age, compared to 32% of the Canadian population as a whole. As the Inuit population ages, the number of people looking for employment will increase dramatically. A number of Inuit organizations are working to ensure that all necessary steps are taken to bring about improvements. They have taken the initiative in forming a coalition called the Task Force on Inuit Management Development.

Beginning in November 1984, the task force has a mandate to examine all Inuit management-training programs and develop an overall strategy for training the managers who will be needed to implement our land claim settlement and the division of the Northwest Territories, should the present territory be divided. Task force membership includes Inuit Tapirisat of Canada, the Inuit Broadcasting Corporation, Nunasi Corporation, the Tungavik Federation, the Arctic Co-operatives, the Department of Education of the Government of the Northwest Territories, and the Canada Employment and Immigration Commission.

Given the membership of the task force, it is ideally suited to dealing not only with specific training issues but also with the political and cultural factors that underline many of the current difficulties Inuit face. Yet the task force has had very little success in having its recommendations acted on by various levels of government. Inuit want to be partners in the process of policy development and program implementations. Such an arrangement would not only benefit Inuit in general but also governments that lack sufficient knowledge of those they are attempting to assist. Without a co-ordinated approach under the Inuit direction, policies and programs will continue to address the symptoms of the problem often in a piecemeal fashion, and never the basic underlying causes. Therefore, I think over the past few decades Inuit have had to adapt to the situations of institutions in the north, rather than the institutions adapting themselves to the Inuit. There are now institutions like the Inuit Broadcasting Corporation, Makivik Corporation, and Nunasi Corporation that have made significant changes where they are catering to the real needs and taking into consideration the different cultural attitudes.

## [Translation]

main-d'oeuvre. Dans une enquête entreprise par les conseils de hautes régions éloignées des centres gouvernementaux, financés par la Corporation Nunasi, le taux de chômage est évalué à environ 75 p. 100. Bien que cette enquête n'ait porté que sur des collectivités de Nunavut, des conditions économiques et sociales analogues caractérisent la vie des Inuit du Nord du Québec et du Labrador.

Les Inuit, c'est évident, se trouvent en pleine crise, et des mesures rigoureuses s'imposent pour amener des changements durables. En outre, cette crise ne peut qu'empirer si des mesures ne sont pas immédiatement prises. C'est ainsi qu'il ressort du dernier recensement fédéral que 56 p. 100 de la population inuit du Canada a moins de 20 ans, alors que la proportion est de 32 p. 100 pour la population canadienne dans son ensemble. Avec le vieillissement de la population inuit, le nombre de gens à la recherche d'un emploi augmentera considérablement. Certaines organisations inuit s'efforcent de prendre les mesures nécessaires pour améliorer la situation et ont pris l'initiative de constituer une coalition appelée le Groupe d'étude pour le développement de la gestion inuit.

En novembre 1984, le groupe d'étude a reçu pour mandat d'examiner tous les programmes inuit de formation à la gestion et de mettre en place une stratégie d'ensemble pour former ceux qui seront nécessaires pour exécuter le règlement des revendications territoriales et la division, le cas échéant, des Territoires du Nord-Ouest. Le groupe d'étude est constitué de représentants du Inuit Tapirisat du Canada, de la Société de radiodiffusion inuit, de la Corporation Nunasi, de la Fédération Tungavik, des coopératives de l'Arctique, du ministère de l'Éducation du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Avec une composition pareille, le groupe d'étude est admirablement équipé pour traiter non seulement des questions de formation proprement dite, mais également des facteurs politiques et culturels sous-jacents à un grand nombre des difficultés auxquelles les Inuit sont actuellement confrontés. En ce qui concerne la mise en oeuvre de ses recommandations par les différents niveaux de gouvernement, le groupe d'étude n'a eu que des résultats très mitigés. Les Inuit veulent être associés au processus d'élaboration des politiques et d'exécution des programmes, et cette association ne bénéficierait pas qu'aux Inuit, mais également aux gouvernements, qui ne connaissent pas suffisamment ceux qu'ils essaient d'aider. Faute de coordination par les Inuit, les politiques et programmes seront au mieux des palliatifs appliqués un peu au hasard, sans action sur les causes fondamentales sous-jacentes. C'est ainsi qu'au cours des dernières décennies, la tendance a été d'exiger des Inuit qu'ils s'adaptent aux institutions du Nord plutôt que d'adapter ces dernières aux Inuit. Certaines de ces institutions, par exemple la Société de radiodiffusion inuit, la Corporation Makivik et la Corporation Nunasi, se sont profondément modifiées pour répondre aux besoins réels, compte tenu des différentes attitudes culturelles.

## [Texte]

I will now address the cultural dimensions of employability. Employability is based not only upon an individual's ability to require marketable skills but also a capacity and a willingness to conform to a set of less clearly defined, but equally real, institutional expectations. These involve behavioural expectations and approaches to decision-making ultimately rooted in the culture and environment within which the institutions develop. Having to adapt to institutional structures that have been imposed upon them does not sit well with the Inuit. The sacrifices that are often required, if one is to succeed, are for many unacceptable. They are trade-offs that strike at the very heart of one's cultural identity.

• 1555

C.E.S. Franks in an article made the same point that there is cultural conflict behind the present employment strategies in the north. Natives are underrepresented in government and other northern institutions. As I said, the Government of the Northwest Territories is the biggest employer in northern Canada. The second largest is probably the oil companies. When native people are employed, they are usually at the bottom of the pay scale.

Just before I get to training, I would like to say that it is for this reason Inuit are working through land claims and negotiations on political development to gain control over the institutions that are intended to serve their needs. Inuit want to see less emphasis on trying to mould individuals to institutions and more attention given to the development of institutions that serve Inuit and that are sensitive to their cultural environment.

I now turn to the present options and future objectives of training. Although there are ample training opportunities for Inuit in the Northwest Territories, almost all of them train individuals for low-level job categories. Consequently, these programs do little to address the existing inequalities within the institutions.

Programs designed to train Inuit for management positions are relatively new. Although both the Government of the Northwest Territories and the federal government currently offer well-funded management training courses for native people, they are few and far between. As well, for the most part, they serve the immediate needs of the governments involved rather than the long-term objectives of the Inuit.

A number of Inuit organizations have also operated training programs with varying degrees of success. A recurring problem, however, has been the inability to develop a long-range training strategy because of government's unwillingness to guarantee sufficient levels of funding over an extended period of time. Inuit organizations find their problems further compounded by the fact that they are unable to compete with governments and the private sector for the most promising candidates. What often happens is that the native organizations are not able to attract the best candidates because they

## [Traduction]

Je voudrais maintenant aborder les aspects culturels de l'aptitude au travail. Pour cette dernière, il ne suffit pas qu'une personne ait les compétences nécessaires sur le marché du travail, mais il faut également qu'elle puisse se conformer à toute une série d'attentes, peut-être moins clairement formulées, mais tout autant réelles, de la part des institutions. Ces institutions exigent certains comportements, ainsi qu'une démarche dans la prise de décision qui plonge ses racines dans la culture et l'environnement ambiants. Les Inuit répugnent souvent à s'adapter à des institutions qui leur ont été imposées, et les sacrifices souvent exigés, si on peut réussir, leur paraissent inacceptables, les obligeant à renoncer à ce qui leur paraît le coeur même de leur identité culturelle.

C.E.S. Franks, dans un article, met en relief le conflit culturel que recouvrent les stratégies actuelles d'emplois dans le Nord. Les autochtones y sont sous-représentés au gouvernement et dans d'autres institutions et, comme je l'ai déjà dit, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est le plus gros employeur du Nord, le second étant probablement les sociétés pétrolières. Les autochtones, lorsqu'ils sont employés, se trouvent généralement au bas de l'échelle des salaires.

Avant d'en arriver à la formation, je voudrais faire remarquer que c'est pour cette raison que les Inuit s'efforcent, par des négociations politiques et par des revendications territoriales, d'avoir la mainmise sur les institutions qui sont censées les servir. Les Inuit voudraient être moins contraints de se plier aux institutions et voir celles-ci évoluer davantage dans un sens qui leur donne satisfaction et qui prenne en compte l'environnement culturel.

Je voudrais aborder à présent les options actuelles et les objectifs futurs de la formation. Il existe certainement suffisamment de programmes de formation à l'intention des Inuit dans les Territoires du Nord-Ouest, mais la plupart d'entre eux ne débouchent que sur des emplois de catégorie inférieure, et ne contribuent donc que faiblement à redresser les inégalités au sein des institutions.

Les programmes de formation des Inuit à des postes de cadre sont relativement récents et bien que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement fédéral proposent actuellement des cours de formation de cadres bien financés à l'intention des autochtones, ces programmes sont rares et dispersés. Ils sont également davantage centrés sur les besoins immédiats des gouvernements en cause plutôt que sur les objectifs à long terme des Inuit.

Plusieurs organisations inuit ont également mis en place des programmes de formation, mais les résultats ont été mitigés. L'une des difficultés tenait à ce que le gouvernement refusait de s'engager à financer ces programmes sur une longue période, ce qui a entravé la mise en place d'une stratégie de formation à long terme. Ce problème est encore multiplié du fait de l'incapacité des organisations inuit à concurrencer les gouvernements et le secteur privé dans le recrutement des candidats les plus valables. Les organisations autochtones ne sont souvent pas en mesure de recruter les candidats les plus



## [Text]

just cannot offer them the funds that governments and the oil companies can give.

What is lacking is a comprehensive co-ordinated policy on training that allows for meaningful input by Inuit at the policy-making level. The development of such a strategy would require better communications between government and Inuit and reliable long-term sources of funding. They would ideally result in an independent Inuit management training centre, one that could address the needs for institutional changes as well as the training of individuals for positions within northern institutions.

The formal educational system in the north is particularly relevant to this discussion because ideally it provides the foundation for employment and further training. The NWT has the highest school drop-out rate in the country. Nunasi Corporation's 'Native Business Management Training Study' reports that only 20 Inuit students from Nunavut have graduated with grade 12 over the last five years. There is little chance that the number of graduates in relation to the total entering the labour force age group will exceed 5% of this in the next several years. And with that, I will go on to employment equity, finally.

• 1600

In light of the previous discussion, Bill C-62 falls short of our desire for a comprehensive, integrated approach to Inuit manpower development and employment equity. Bill C-62 focuses on a very limited segment of an admittedly complex and difficult problem. Bill C-62 falls far short of strong measures that would result in permanent change. Bill C-62 would be much closer to what Inuits see as a comprehensive strategy if it included more of the recommendations prescribed by Judge Abella, and if these recommendations were modified, where necessary, to meet northern conditions.

In her report, on page 38, Abella says:

The central issues for native people are their exclusion from relevant decision-making, the fragmented and uncoordinated programming, the problem of uncoordinated policy approaches, the absence of federal/provincial/municipal coordination of service delivery systems, and the constant sense that they are forever subject to the discretion of people who do not understand their culture. They feel a sense of urgency that is intense—the human cost of their political and economic positions has been enormously and inexcusably high.

The bill in no way is able to take into account the implications of culture, northern economic conditions, the political objectives of Inuit or environmental and geographic factors. Bill C-62, as with many other government initiatives, was formulated with southern social and economic conditions in mind and, as such, does not fit the northern reality.

## [Translation]

brillants parce que leurs moyens ne sont pas les mêmes que ceux des gouvernements et des sociétés pétrolières.

Ce qui fait défaut, c'est une politique de formation coordonnée et globale qui permette aux Inuit d'intervenir au niveau décisionnaire. L'élaboration d'une telle stratégie exigerait une coopération plus étroite entre le gouvernement et les Inuit et des crédits à long terme assurés. L'idéal serait d'avoir un centre de formation indépendant administré par les Inuit, qui reconnaîtrait la nécessité de changements dans les institutions et qui assurerait en même temps la formation aux postes de ces institutions du Nord.

On ne saurait discuter de cette question sans aborder le système d'enseignement du Nord, car il devrait jeter les fondements de l'emploi et de la formation ultérieure. Les Territoires du Nord-Ouest connaissent le taux le plus élevé pour tout le pays d'échec scolaire dans les écoles secondaires. Une étude sur la formation des autochtones à la gestion commerciale, effectuée pour la Corporation Nunasi, signale qu'au cours des cinq dernières années, seuls vingt étudiants inuit ont complété leur classe de 12<sup>e</sup>. On ne prévoit guère que les diplômés scolaires représenteront, au cours des prochaines années, plus de 5 p. 100 de leur groupe d'âge qui entrera sur le marché du travail. Cela étant dit, je vais maintenant aborder la question de l'équité en matière d'emploi.

Compte tenu des commentaires formulés plus tôt, le projet de loi C-62 nous déçoit, nous qui espérons une approche globale intégrée à la question du développement de la main-d'œuvre Inuit et de l'équité en matière d'emploi. Le projet de loi C-62 porte uniquement sur une dimension très restreinte d'un problème qui est de toute évidence complexe et épineux. On ne retrouve pas dans ce projet de loi des mesures musclées sans lesquelles il ne peut y avoir de changement permanent. Le projet de loi se rapprocherait davantage de la stratégie globale qu'espéraient les Inuit s'il reprenait un plus grand nombre des recommandations formulées par le juge Abella, particulièrement si elles étaient modifiées, au besoin, pour répondre aux conditions qui prévalent dans le Nord.

A la page 42 de son rapport, le juge Abella dit:

Les principaux problèmes sont l'exclusion des autochtones du processus de prise de décisions, la fragmentation et la disparité des programmes, des méthodes d'élaboration de la politique qui ne sont pas concertées, l'absence de coordination fédérale—provinciale—municipale concernant la prestation des services et le fait que les autochtones se sentent constamment à la merci de personnes qui ne comprennent pas leur culture... pour eux, le temps presse, car le coût humain de leur situation politique et économique est injustement exorbitant.

Le projet de loi ne permet aucunement de tenir compte de la culture, de la conjoncture économique du Nord, des objectifs politiques des Inuit ou des facteurs d'ordre environnemental et géographique. Comme c'est le cas de nombreuses autres initiatives gouvernementales, le projet de loi C-62 a été conçu en fonction de conditions socio-économiques particulières aux

[Texte]

The lack of an enforcement mechanism seriously limits the bill's potential to bring about change. What value is there in having organizations submit plans if the plans are not implemented and if the institutions and organizations are not responsible to an Inuit authority?

The Inuit Tapirisat of Canada advocates an enforcement mechanism that is sensitive to the particular needs of Inuit and the conditions prevalent within Inuit homelands. We would recommend that such a mechanism involve the establishment of an independent, facilitative agency, as recommended in Abella's report. That could be something like an enforcement agency that is community based within the settlements. As it stands, there are only 25,000 Inuit across northern Canada, so the mechanism would not be costly. There are hamlet councils in place that could overlook such an agency, and perhaps it could be co-ordinated territorially.

While requiring a centralized co-ordinating component, which could be mandated to existing Inuit organizations or settlement councils, as I said, this agency would operate primarily at the community level. In this way, individual communities would work with local employers to develop an implementation strategy and monitor its progress. This approach would, in effect, equalize the relationship between Inuit at the local level and employers. It would also enhance communications, and hopefully generate improved mutual understanding.

• 1605

In conclusion, the Inuit Tapirisat of Canada, as the national Inuit organization, is alarmed by present low levels of Inuit participation in the labour market, particularly at management levels. The present situation is additionally troubling in light of the demand for skilled Inuit that will accompany a land claims settlement in Nunavut, division of the Northwest Territories, and establishment of a Nunavut government. Similarly, the demand for skilled Inuit is also expected to increase with the establishment of Inuit self-government in Quebec and Labrador.

Considering these anticipated demands, it is clear that a massive co-ordinated approach to training and institutional restructuring is urgently needed. Only in this way can the roots of systemic discrimination be removed.

In conclusion, the Inuit Tapirisat of Canada suggests that Bill C-62 is of limited value. Without enforcement mechanisms, there are no guarantees that the barriers to equal employment opportunities will be removed. We therefore urge the Minister of Employment, the Hon. Flora MacDonald, to establish on an experimental basis a pilot enforcement mechanism, as outlined in this brief, to function in the far north. To this end, we have proposed a community-based enforcement mechanism to be co-ordinated by an existing

[Traduction]

régions méridionales du pays et n'est donc pas adapté à la réalité septentrionale.

L'absence d'un mécanisme d'exécution limite sérieusement la capacité du projet de loi de favoriser le changement. À quoi cela sert-il de demander aux organisations de soumettre des plans si ceux-ci ne sont pas mis en oeuvre et si les institutions et les organisations responsables de la mise en oeuvre ne rendent pas compte à une autorité Inuit?

La Inuit Tapirisat du Canada préconise un mécanisme d'exécution adapté aux besoins spéciaux des Inuit et aux conditions caractéristiques des territoires Inuit. Nous recommandons qu'un tel mécanisme s'accompagne de la création d'un organisme consultatif et indépendant, tel que le recommande le rapport Abella. Il pourrait s'agir d'un organisme d'exécution implanté au sein même de la collectivité. À l'heure actuelle, il n'y a que 25,000 Inuit dans le Nord canadien, et la mise en place de ce mécanisme serait donc peut coûteuse. Il existe déjà des Conseils de village qui pourraient surveiller le fonctionnement d'un tel organisme et la coordination pourrait se faire à l'échelle du territoire.

Cet organisme fonctionnerait essentiellement au niveau de la collectivité mais comporterait un service de coordination centralisé dont les responsabilités pourraient être confiées aux organisations ou aux conseils Inuit existants. De cette façon, les collectivités pourraient individuellement travailler avec les employeurs locaux pour élaborer une stratégie de mise en oeuvre et en contrôler les progrès. Cette approche permettrait en fait d'égaliser les rapports entre les Inuit et les employeurs au niveau local. Cela améliorerait aussi les communications et favoriserait une meilleure compréhension mutuelle, du moins l'espère-t-on.

En conclusion, la *Inuit Tapirisat* du Canada, en sa qualité d'organisation Inuit nationale, est alarmée de constater le faible taux de participation des Inuit au marché du travail, particulièrement aux postes de gestion. La situation actuelle est encore plus inquiétante si l'on tient compte de la demande de travailleurs Inuit qualifiés que suscitera le règlement des revendications territoriales à Nunavut, division des Territoires du Nord-Ouest, et la création d'un gouvernement pour Nunavut. On prévoit par ailleurs que la demande de travailleurs Inuit qualifiés augmentera en raison de l'accès à l'autonomie politique des Inuit du Québec et du Labrador.

Compte tenu de cette demande prévue, il est clair qu'il faut d'urgence adopter une approche coordonnée de la formation de la restructuration et des institutions. C'est la seule façon d'éliminer les racines de la discrimination systémique.

En conclusion, la *Inuit Tapirisat* du Canada estime que le projet de loi C-62 a une valeur limitée. Sans mécanisme d'exécution, rien ne garantit l'élimination des obstacles à l'équité en matière d'emploi. Nous demandons donc instamment au ministre de l'Emploi, l'honorable Flora MacDonald, de mettre en place dans le Grand Nord, à titre expérimental, un mécanisme pilote d'exécution tel que décrit dans le mémoire. À cette fin, nous avons proposé une solution de rechange constructive aux recommandations du rapport

[Text]

Inuit organization as a constructive alternative to the proposals recommended in the Abella report. Thank you.

**The Chairman:** *Merci beaucoup.* I apologize; usually I would have practised to be able to say thank you in your own language. But before the end of the meeting, with your assistance, I will. I think it is very important to learn to say at least one word in someone else's language to show that we are not mentally blocked.

**Ms Kuptana:** What dialect would you like to learn it in?

**The Chairman:** Yes, I will. I think it would be an example to all the members.

**Mrs. Finestone:** How many dialects?

**The Chairman:** Her own; she has one.

**Mrs. Finestone:** She asked you a question; she wants to know which dialect you would like to learn it in.

**The Chairman:** Tell me once. If we all practise, it will help for the Christmas atmosphere. Go slow, and we will learn.

**Ms Kuptana:** How about *kuana*?

**The Chairman:** *Kuana*?

**Ms Kuptana:** *Kuana*.

**The Chairman:** *Kuana*—anybody can say that. *Merci*.

*Alors*, our practice is now to go directly on an equal footing, because they are our equal guests this afternoon... So I ask who will speak on behalf of *l'Assemblée des premières nations*. I invite Mr. Dan Gaspé. Mr. Dan Gaspé will read the brief, and afterwards we will decide how we will go for the questioning. Please.

**Mr. Dan Gaspé (Director of Parliamentary Liaison, Assembly of First Nations):** Good afternoon, members of the committee. My name is Danny Gaspé. I am the Parliamentary Liaison Director for the Assembly of First Nations and a citizen of the Mohawk Nation. George Erasmus asked me to step in for him on his behalf to make the presentation today. Unfortunately, he could not make it here. He would have liked to.

Mr. Chairman and members of the committee, the citizens of the First Nations in Canada want to return to our traditions of self-sufficiency and self-reliance. An important part of achieving that goal is our equal and fair treatment in the workplace. Most people and groups, except some businesses, now agree that special measures are necessary to achieve that proper treatment. The Assembly of First Nations and its predecessors have long advocated those measures. Our self-sufficiency, though, depends on many things that must happen concurrently.

The First Nations are now in a process with the federal and provincial governments to negotiate our place within Confederation. The explicit constitutional recognition of our rights

[Translation]

Abella, à savoir l'implantation dans la collectivité d'un mécanisme d'exécution qui serait coordonné par une organisation Inuit existante. Merci.

**Le président:** *Thank you.* Je regrette de ne pas avoir pu, comme je le fais d'habitude, m'exercer à vous remercier dans votre propre langue. Avec votre aide, je le ferai avant la fin de la séance. J'estime qu'il est très important d'apprendre à dire au moins un mot dans la langue de son interlocuteur pour montrer qu'on a l'esprit ouvert.

**Mme Kuptana:** Dans quel dialecte voudriez-vous l'apprendre?

**Le président:** Oui, je vais le faire. J'estime que ce serait un exemple pour tous les députés.

**Mme Finestone:** Dans combien de dialectes?

**Le président:** Dans le dialecte du témoin.

**Mme Finestone:** Elle vous a posé une question; elle demande dans quel dialecte vous voulez apprendre à dire merci.

**Le président:** Dites-le moi une fois. Si nous nous exerçons tous, cela nous mettra dans l'atmosphère des fêtes. Allez lentement, et nous apprendrons à le dire.

**Mme Kuptana:** Que pensez-vous de *Kuana*?

**Le président:** *Kuana*?

**Mme Kuptana:** *Kuana*.

**Le président:** *Kuana*—n'importe qui peut le dire. *Thank you*.

Nous avons pour pratique d'accorder le même traitement à nos différents témoins, parce qu'ils sont tous nos invités cet après-midi... Je vais demander qui fera l'exposé au nom de l'Assemblée des Premières Nations. J'invite M. Dan Gaspé. M. Dan Gaspé lira le mémoire et nous déciderons ensuite de la façon de procéder pour les questions. Allez-y.

**M. Dan Gaspé (directeur de la liaison parlementaire, Assemblée des Premières Nations):** Bon après-midi, membres du Comité. Je m'appelle Danny Gaspé. Je suis directeur de la liaison parlementaire pour l'Assemblée des Premières Nations et je suis membre de la Nation Mohawk. George Erasmus m'a demandé de vous faire notre exposé aujourd'hui en son nom. Il n'a malheureusement pas pu venir. Il aurait aimé pouvoir être ici.

Monsieur le président et membres du Comité, les citoyens des Premières Nations du Canada veulent retrouver leurs traditions d'autosuffisance et d'autonomie. Pour atteindre cet objectif, il nous faut un traitement équitable et égal en matière de travail. La plupart des particuliers et des groupes, sauf certaines entreprises, reconnaissent maintenant la nécessité d'adopter des mesures spéciales pour garantir ce traitement juste. L'Assemblée des Premières Nations et ses prédécesseurs réclament depuis longtemps de telles mesures. Toutefois, notre autosuffisance dépend de plusieurs mesures qui doivent être mises en oeuvre en même temps.

Les Premières Nations poursuivent leurs négociations avec les gouvernements fédéral et provinciaux pour obtenir leur place au sein de la Confédération. La reconnaissance constitu-



## [Texte]

and title is directly related to every facet of our lives and to every issue we face, including employment equity.

Employment equity requires special measures in legislation. To achieve and maintain our overall equality, including economic equality, with others in Canada requires the strongest guarantee and enforceability possible in Canadian law of our rightful place in Canada.

• 1610

Overall economic equality for us also requires special measures. Most of those special measures need constitutional recognition and protection. The various means of achieving that economic equality are proper recognition of our exclusive, inherent rights and title and jurisdiction over our resources and land; developing a viable business sector; and the creation of wealth on First Nations' territories for First Nations' citizens and in our control; providing the transfer of a fair and representative share of Canada's wealth to First Nation control. This is fair and is necessary to have the First Nations catch up to others in Canada.

There are many ways to do this, including the assurance that every ERDA agreement have a special provision regarding First Nations and that we represent ourselves in negotiations of those agreements; to provide proper fulfilment of treaties, land claims agreements and the special trust responsibility towards the First Nations, either inherited, or undertaken directly by Canada; to provide special measures to ensure fair treatment and equal opportunity in the workplace, which includes special attention to training and education.

Employment equity is an important principle to us, but it is no substitute for the upgrading of our own economies on our territories. Most, if not all, First Nations can maintain their communities and enjoy economic development and prosperity if the preconditions to that are fairly and properly negotiated with Canada.

The most important part of those preconditions is the recognition of Indian First Nation self-government as a distinct order of government in Canada, with our clear jurisdiction recognized in many areas. The current federal government indicates it is committed to that right and to having it explicitly protected in the Constitution.

First Nation government means we will run our own affairs, including setting the laws and regulations governing our local economies. Recognition of that clear legal status will help us develop the proper business climate on our territories, resulting in a generation of wealth for our people, and benefiting Canada overall.

## [Traduction]

tionnelle explicite de nos droits et de notre titre touche directement tous les aspects de notre vie et ont une incidence sur chacun de nos problèmes, y compris l'équité en matière d'emploi.

Pour garantir l'équité en matière d'emploi, il faut adopter des mesures spéciales dans la loi. Si nous voulons accéder à l'égalité dans tous les domaines, y compris économiques, et maintenir cette égalité garantie à tous les autres Canadiens, il faut que la loi canadienne garantisse et fasse respecter la place qui nous revient dans la société canadienne.

Il faudra aussi adopter des mesures spéciales pour que nous puissions accéder à l'égalité économique dans tous les secteurs. La plupart de ces mesures spéciales devront être reconnues et protégées dans la constitution. Il existe divers moyens d'assurer cet accès à l'égalité économique, à savoir la reconnaissance en bonne et due forme de nos droits exclusifs et inhérents, de notre titre et de notre juridiction sur les ressources et les terres; le développement d'un secteur commercial viable; la création de richesses sur les territoires des Premières nations au profit des membres des Premières nations et sous leur contrôle; le transfert du contrôle d'une part équitable et représentative de la richesse du Canada aux Premières nations. Cela est juste et nécessaire si nous voulons que les Premières nations rattrapent le retard qu'elles ont pris par rapport aux autres Canadiens.

Il existe plusieurs façons d'y arriver, y compris l'inclusion dans tout accord EDER d'une disposition spéciale applicable aux Premières nations et la possibilité de participer nous-mêmes à la négociation de ces ententes; le respect des traités, des ententes sur les revendications territoriales et des engagements de fiduciaires pris à l'égard des Premières nations, soit transmis au Canada ou pris directement par celui-ci; l'adoption de mesures spéciales pour garantir un traitement équitable et un accès égal en matière d'emploi, en insistant particulièrement sur la formation et l'enseignement.

L'équité en matière d'emploi est un principe qui nous est cher, mais il ne peut pas remplacer le renforcement de notre propre économie. La plupart des Premières nations, sinon toutes, peuvent assurer le bien-être de leur collectivité et recueillir les bénéfices de l'expansion et de la prospérité économiques, si les conditions préalables sont négociées avec le Canada de façon juste.

La principale condition préalable est la reconnaissance de l'autonomie politique des Premières nations et l'attribution à cet ordre de gouvernement distinct, d'une juridiction claire et nette dans de nombreux secteurs. Le gouvernement fédéral actuel dit qu'il reconnaît ce droit et qu'il s'est engagé à le protéger explicitement dans la Constitution.

Le principe de l'autonomie politique des Premières nations signifie que nous allons gérer nos propres affaires, notamment en adoptant les lois et règlements régissant nos économies locales. La reconnaissance de ce statut juridique nous permettra de créer un climat commercial favorable sur notre territoire afin d'assurer le bien-être économique de notre peuple, ce dont tirera avantage le Canada tout entier.

## [Text]

I had to make these points, which many of you have heard before—and some of you have not—to underscore the fact that Canada has a long way to go before it can say it is treating us fairly. Legislating employment equity, if done properly, will benefit us and Canada as a whole, but it is only one of many significant efforts Canada has to make towards us.

We do not expect things to be handed to us on a silver platter. Our own individual and collective efforts are necessary to our development, but equally important is equal opportunity in all respects, a fair share in Canada's wealth, and the control over our own lives.

Bill C-62 has many flaws and shortcomings. It is not worth the effort to enact if it is not amended in the crucial areas I will list. The Minister of Employment and Immigration stated in her recent testimony that she is willing to introduce amendments which might cover the First Nations' major concerns about the bill. We cannot say whether we support or oppose the bill for sure, one way or the other, until we see the government's amendments.

The Assembly of First Nations is concerned about the possible deficiencies in monitoring the effectiveness, investigation of complaints and enforcement of the legislation. The Assembly of First Nations would prefer some of these necessary tasks to be done by a joint council consisting of representatives from each of the designated groups, and in the case of aboriginal peoples, at least one from each of the distinct national aboriginal peoples' organizations. At the very least, such a group should be able to monitor compliance and, therefore, should have ready access to all pertinent information and reports. The Assembly of First Nations proposes specific wording to that effect.

The Native Employment Program of the Public Service Commission was well designed but lacked the proper follow-up in monitoring, which was the prerequisite to pressure on government departments to implement it properly. Employment equity and affirmative action must be made mandatory, otherwise it does not work. I must add that, contrary to anything you may have heard, the Assembly of First Nations was not consulted in the development of Bill C-62 or of the regulations.

I will point out two recommendations made in the recent past by the Employment Opportunities for the 80s committee, and about which we have heard little, if any, resulting action. One called for federal research into development of alternative employment areas for Indians on reserve. This is important due to the fact that not all businesses can be viable on many reserves. The First Nations can get the research done themselves but lack the resources. The other is the call for a First Nation-controlled Indian Employment Development Fund.

## [Translation]

Je tenais à présenter certains arguments que bon nombre d'entre vous ont déjà entendus pour bien faire ressortir que le Canada a encore beaucoup à faire avant de pouvoir dire qu'il nous traite équitablement. L'adoption d'une loi sur l'équité en matière d'emploi, si celle-ci est bien conçue, sera avantageuse pour nous et pour le Canada tout entier, c'est vrai, mais ce n'est qu'un des nombreux efforts que le Canada doit faire à l'égard des Premières nations.

Nous ne nous attendons pas à ce que tout nous soit donné sur un plateau d'argent. Nous devons, nous aussi, consentir certains efforts, à titre individuel et collectif, mais il nous faut aussi obtenir un accès égal sur tous les plans, une part juste de la richesse du Canada et le contrôle de nos propres vies.

Le projet de loi C-62 est loin d'être parfait. Il ne vaut pas la peine d'être adopté s'il n'est pas modifié de façon à tenir compte des points cruciaux que je vais énumérer. La ministre de l'Emploi et de l'Immigration a déclaré, lorsqu'elle a comparu devant le Comité récemment, qu'elle est disposée à présenter des amendements qui répondront aux principales préoccupations des Premières nations à l'égard du projet de loi. Nous ne pourrions pas dire si nous appuyerons le projet de loi tant que nous n'aurons pas vu les amendements du gouvernement.

L'Assemblée des premières nations se préoccupe des lacunes au niveau du contrôle de l'efficacité, des procédures d'enquête sur les plaintes et de l'exécution de la loi. Elle préférerait que la responsabilité à l'égard de ces tâches nécessaires soit confiée à un conseil mixte auquel siègeraient les représentants de chacun des groupes concernés et, dans le cas des peuples autochtones, au moins un représentant de chacune des différentes organisations nationales. Un tel groupe devrait, à tout le moins, pouvoir vérifier le respect de la loi et donc avoir facilement accès aux renseignements et aux rapports pertinents. L'Assemblée des premières nations propose un libellé précis à cet égard.

• 1615

Le programme de l'emploi des autochtones de la Commission de la Fonction publique était bien conçu mais les mesures de contrôle étaient inadéquates alors même qu'elles étaient essentielles pour que l'on puisse exercer des pressions auprès des ministères pour qu'ils veillent à son application. Les programmes d'équité en matière d'emploi et d'action positive doivent être obligatoires, sans quoi ils ne donnent aucun résultat. Je dois ajouter que, contrairement à ce qu'on a pu vous dire, l'Assemblée des premières nations n'a pas été consultée au moment de la préparation du projet de loi C-62 et de ses règlements.

J'aimerais porter à votre attention deux recommandations formulées assez récemment par le Comité sur les perspectives d'emplois dans les années 80, et auxquelles on n'a pas donné suite. La première recommandait que le gouvernement fédéral fasse de la recherche pour trouver d'autres possibilités d'emploi pour les Indiens vivant dans les réserves. C'est un aspect important puisque certaines entreprises ne peuvent pas être rentables dans de nombreuses réserves. Les Premières nations pourraient faire elle-même cette recherche mais elles

## [Texte]

Lack of Indian-controlled funding in this regard is similar to many other aspects of our lives in which we are trying hard to obtain control.

One final note. The statistical data base on First Nations communities and citizens is almost non-existent. That which exist, Statistics Canada readily admits, is faulty, incomplete and misleading. Also, Canadian employment and unemployment rates you hear once a month do not include the vast majority of Indians. The 1986 census is proposed to rectify this situation. However, most First Nations want nothing to do with it, and have indicated that they will resist it. The major reason is the distrust of our citizens regarding the possible negative use of this information.

First Nation leaders generally recognize the usefulness of knowing our own communities better. An alternative to resistance and confrontation is possible. One alternative is to have the First Nations themselves design the census and control the gathered information. We have advanced this notion to the appropriate authorities, once, and they rejected it. Members of the committee, only when the First Nations have seen the government's amendments will we be able to say for certain whether we can support this bill. However, it is not enough to take a half step when a giant one can be taken. Mandatory and enforceable employment equity is justice, and justice is all that we seek.

I will now run through our proposed amendments and rationale for each. Following this, I would be pleased to answer any questions.

In clause 2 we would like to substitute "eliminate within a reasonable period of time" for the word "ameliorate".

Although ameliorating is a recognition of the length of the process to achieve fair representation in the workplace, the goal or purpose, hopefully, is to eliminate the unwanted conditions. Also, employers cannot be allowed to improve situations at such a minimal pace that meaningful change will take an unreasonable amount of time to achieve.

**Mr. Hawkes:** On a point of order, Mr. Chairman. I just wonder if we could agree to print what follows. Because it is sufficiently technical that it is difficult to get down in a conversational sense, and it might be easier if you just kind of walked us through them if we had agreement to print them as they are written in our written transcript of today, so there would be all of the precision which is in the printed text.

**Mr. Gaspé:** Is that opposed to an appendix?

**Mr. Hawkes:** As opposed to an appendix.

**Mr. Gaspé:** It would appear in the . . .

## [Traduction]

n'ont pas les ressources voulues. La deuxième recommandation prévoyait la création, pour les Indiens, d'un fonds de développement pour qui serait administré par les Premières nations. Le manque de financement contrôlé par les Indiens à cet égard est comparable à la situation qui existe dans de nombreux autres secteurs qui touchent nos vies et sur lesquels nous cherchons à obtenir le contrôle.

Un dernier commentaire. Il n'existe quasiment pas de données sur les collectivités et les citoyens des Premières nations. Et Statistique Canada admet que les données chiffrées qui existent sont incomplètes et susceptibles de donner une mauvaise impression. En outre, les taux de chômage annoncés une fois par mois excluent la grande majorité des Indiens. Le recensement de 1986 est censé corriger cet état de fait. Toutefois, la plupart des Premières nations ne veulent rien savoir de ce recensement et ont fait part de leur intention de le boycotter. Cela est dû essentiellement au fait que nos citoyens se méfient de l'utilisation négative qui pourrait être faite de ces renseignements.

Les dirigeants des Premières nations admettent généralement qu'ils est utile de mieux connaître leurs propres collectivités. Il y aurait moyen d'éviter la résistance et l'affrontement. Par exemple, les Premières nations elles-mêmes pourraient préparer le recensement et contrôler l'utilisation des renseignements recueillis. Nous avons soumis cette proposition aux autorités compétentes et elles l'ont rejetée. Je tiens à dire aux membres du Comité que les Premières nations ne pourront dire, avant d'avoir vu les amendements du gouvernement, si elles peuvent appuyer ce projet de loi. Toutefois, les demi-mesures ne suffisent pas. Un programme d'équité en matière d'emploi, qui puisse être appliqué, est juste, et nous demandons tout simplement que justice soit faite.

Je vais maintenant vous présenter les amendements proposés et expliquer leur raison d'être. Après cela, je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

A l'article 2, nous proposons de remplacer le terme «corrigé» par «déterminé dans un délai raisonnable».

En utilisant le terme «corrigé», on reconnaît qu'il faut du temps pour assurer une représentation équitable en milieu de travail, mais nous espérons que l'objectif est d'éliminer les conditions indésirables. En outre, il ne faut pas permettre aux employeurs d'échelonner sur une période déraisonnablement longue les mesures susceptibles d'apporter des changements significatifs.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je me demande si nous ne pourrions pas nous entendre pour faire imprimer ces amendements. Ils sont de nature plutôt technique et ils se prêtent mal à une présentation orale; il serait peut-être plus facile que vous nous les expliquiez si nous acceptons de les faire reproduire intégralement dans le compte-rendu des délibérations d'aujourd'hui.

**M. Gaspé:** Plutôt que de les inclure en annexe?

**M. Hawkes:** Plutôt que de les inclure en annexe.

**M. Gaspé:** Les amendements seraient reproduits dans . . .



[Text]

**Mr. Hawkes:** Just as if there was a continuation of flow.

• 1620

**Mrs. Finestone:** Mr. Chairman, I would prefer to have a general explanation. I know how much work must have gone into thinking this thing through and I think it would be worthwhile to hear what you have to say—not in full detail, but perhaps through a general approach.

**Mr. Manly:** I concur with Mrs. Finestone. I think it is really helpful to have the explanations and to have it pinpointed so that as we go through this, we will see what the exact recommendations are.

**The Chairman:** I am known very much as Mr. Scrooge. It was said in *The Globe and Mail*, and I am very pleased. I do not append just for the sake of appending, but in this case I think we should append fully. It will be very helpful.

**Mr. Hawkes:** I would just like it to be clear that what I was recommending is that the entire thing be printed as if it were read and the witness continue to explain it to us.

**The Chairman:** Good, so there is a total . . .

**Mr. Hawkes:** I would like for the whole thing to be there, not in appendix form but as part of the written transcript, and with that precision. The witness could explain the underlying sense to it in addition to printing exact wording.

**The Chairman:** Put it as an explanation. At the end, the chairman still has some latitude as to whether to append or not. I had already decided to append the full text as minutes of today's proceedings. I am sure the committee agrees to that since I see no opinion to the contrary. I would like you to please go on explaining as you were doing.

**Mr. Gaspé:** On page 2, line 3, which is clause 3, we would like the word "department" and "agency" added to the definition of employer. The federal government currently employs native people and it does not have adequate policies and programs for affirmative action. The government sector must take the lead to show private business that it is serious and that it is following basically the same rules.

Again on clause 3, we would like all the words after the word "employees" on line 6 deleted, and the following added:

and all employers under contract to the federal government for more than a prescribed amount in any one year and including any person referred to herein who employs a sub-contractor or sub-contractors when the aggregate of employees of such contractor or contractors and of the employer total 100 people or more.

The reasoning behind this is that although the federal government has a policy regarding contract compliance, subsequent governments should be bound or otherwise made to amend the law rather than to simply amend its policy. To have

[Translation]

**M. Hawkes:** Exactement comme si le témoin les avaient lus dans le cadre de son exposé.

**Mme Finestone:** Je préférerais avoir une explication générale, monsieur le président. J'apprécie toute la réflexion qui a été nécessaire pour parvenir à formuler ces recommandations et c'est pourquoi nous aurions intérêt, je crois, à entendre ce que vous avez à dire, peut-être pas en détail, mais d'une façon plus générale.

**M. Manly:** Je suis d'accord avec M<sup>me</sup> Finestone. Il serait vraiment utile, au fur et à mesure que nous passons ces recommandations en revue, d'entendre vos explications.

**Le président:** J'ai la réputation d'être dur à la détente, un vrai «Scrooge» a dit de moi *The Globe and Mail* et j'en suis très content. Quand je décide de mettre un document en annexe, ce n'est qu'après mûre réflexion, mais dans ce cas je pense effectivement qu'il serait très utile de le mettre en annexe.

**M. Hawkes:** Permettez-moi de préciser que ce que je recommandais, c'est de faire imprimer le texte entier comme s'il avait été lu, et que le témoin continue de nous l'expliquer.

**Le président:** Bon, nous sommes donc entièrement . . .

**M. Hawkes:** Je voudrais que ce texte figure non en annexe, mais bien dans le compte rendu, et que l'on en précise la nature. Il pourrait, en outre être accompagné des explications du témoin.

**Le président:** Un ajout en guise d'explication. En dernier ressort, c'est au président de décider s'il mettra un texte en annexe ou non. J'ai déjà décidé de mettre en annexe le texte intégral comme compte rendu des débats d'aujourd'hui, et je suis certain que le Comité y consentira, puisqu'aucune voix ne s'élève contre cette proposition. Je vous demanderais donc de poursuivre vos explications comme vous le faisiez.

**M. Gaspé:** À la page 1, ligne 23, c'est-à-dire à l'article 3, nous voudrions voir ajouter à la définition de l'employeur les mots «ministère» et «organisme». Le gouvernement fédéral emploie actuellement des autochtones et n'a pas mis en place suffisamment de programmes et de politiques d'action positive. Le secteur gouvernemental doit prendre la tête du mouvement pour convaincre le secteur privé de suivre son exemple.

Toujours à l'article 3, page 2, ligne 2, nous voudrions que tous les mots après «Canada» soient supprimés et que l'on ajoute:

et que tous les employeurs travaillant à contrat pour le gouvernement fédéral au-delà d'une période prévue dans une année donnée, y compris toute personne mentionnée dans le présent article qui emploie un ou plusieurs sous-traitants lorsque le total des employés de ce ou ces sous-traitants et de l'employeur est égal ou supérieur à 100.

Cet amendement est proposé parce que, bien que le gouvernement fédéral ait une politique d'inclusion de clauses antidiscriminatoires dans les marchés de l'État, des gouvernements ultérieurs devraient être tenus de la respecter, ou alors

## [Texte]

real impact on native people, the smaller sub-contractors must also be made to comply even if they have less than 100 employees individually. The onus should be on the contracting company issuing tenders to ensure that any sub-contractor doing business with it also complies with employment equity. If a medium-sized company of less than 100 employees contracts out work to a sub-contractor of less than 100 employees, and the two together are doing federally regulated work and together have more than 100 employees, they are not currently covered by the bill. They should be. As long as the total number of employees of the initial employer and all sub-contractors totals 100 or more employees, the initial company must be obliged to ensure it and its sub-contractors comply with this bill.

In clause 4, after the word "shall", we would like added the words:

in consultation with representatives of persons in designated groups develop and

This would ensure that representatives of aboriginal peoples are consulted during the development and implementation of an employer's employment equity plans.

• 1625

Also under clause 4, line 25, we would like inserted after the word "is" the following words:

determined jointly with the representatives of the designated groups as being at least

To prevent employers from manipulating statistics or using a reference group that is only in their interest, this amendment would require that the representative or representatives of the designated groups be consulted and consent to the reference group used. This also strengthens the principle of union and employee representative consultation and co-operation.

We would also like a subclause added to clause 4, which would read:

An employer implementing employment equity under section 4 shall, in consultation and co-operation with labour and representatives of designated groups, identify timetables and specific numerical goals for employment equity of persons in designated groups and shall report within the time period in subsection 5.(1) such timetables and goals to the Minister in the prescribed manner.

The reason for this is that the employment equity and affirmative action were resisted in other countries in the past until businesses were forced to set goals and timetables and got used to the practice. They later realized the benefit to their business and stopped resisting.

## [Traduction]

être obligés de modifier la loi plutôt que de modifier simplement leur politique. Si la loi doit réellement changer la situation des autochtones, les sous-traitants de moindre envergure doivent également respecter ces conditions, même s'ils ont individuellement moins de 100 employés. Il devrait incomber à la société qui fait les appels d'offres de veiller à ce que tout sous-traitant qui conclut un marché avec elle respecte également les règles d'égalité en matière d'emploi. Si une société d'importance moyenne qui compte moins de 100 employés donne du travail à un sous-traitant qui emploie moins de 100 employés, et que les deux ensemble travaillent pour le gouvernement fédéral et ont ensemble plus de 100 employés, le projet de loi actuel ne s'applique pas à eux, alors qu'ils devrait le faire. Si le nombre total des employés de l'employeur originel et de tous les sous-traitants est de 100 ou davantage, la société originelle doit elle-même respecter la loi et la faire respecter par ses sous-traitants.

Dans l'article 4, après le mot «L'employeur», nous voudrions ajouter les mots suivants:

en consultation avec les représentants des personnes faisant partie des groupes désignés

Les représentants des peuples autochtones seraient de la sorte consultés au cours de l'élaboration et de la mise en oeuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi mis en place par l'employeur.

Dans le même article 4, à la ligne 21, nous voudrions ajouter, après le mot «soit», les mots suivants:

défini conjointement avec les représentants des groupes désignés comme étant au moins

Pour empêcher les employeurs de manipuler les statistiques ou de choisir un groupe de référence qui leur conviendrait particulièrement, cet amendement exigerait que le ou les représentants des groupes désignés soient consultés et consentent au choix du groupe de référence. On renforcerait également, de la sorte, le principe de coopération et de consultation des syndicats et représentants des employés.

Nous voudrions également ajouter à l'article 4 un paragraphe ainsi libellé:

L'employeur qui appliquera l'équité en matière d'emploi aux termes de l'article 4 doit, en consultation et en coopération avec les représentants syndicaux et les représentants des groupes désignés, préciser le calendrier et les objectifs chiffrés d'équité en matière d'emploi pour les personnes faisant partie des groupes désignés et, communiquera au ministre, de la façon prescrite au paragraphe 5.(1), ce calendrier et ces objectifs.

Ceci est justifié par le fait que, dans d'autres pays, la résistance à l'action positive et à l'équité en matière d'emploi s'est poursuivie jusqu'à ce que les entreprises aient été obligées de préciser leurs objectifs et leur calendrier de réalisation et se soient habituées à cette pratique. Elles se sont alors rendu compte que c'était pour le bien de leur entreprise et ont cessé de se dérober à cette exigence.

*[Text]*

Rather than having the government set goals and timetables—in other words, quotas—an effective procedure seems to be in other countries to oblige businesses to do it themselves but to let them have the flexibility to determine exactly what the goals and timetables will be.

We would also like to add a subclause 5.(3), which would read:

A report under subsection 5.(1) shall, when identifying the degree of representation of aboriginal peoples as one of the designated groups, identify the degree of representation of each of the aboriginal peoples, namely, the Indians, Metis and Inuit.

The draft regulations make it clear that the federal government intends to blur the distinctness of the Indian, Inuit and Metis peoples by categorizing us generally and together as aboriginal peoples. It would be important to the federal government to know the statistics on each category of aboriginal peoples because the relationship and legal arrangements are and will be different with each aboriginal people. As well, the Constitution makes a clear distinction among the aboriginal peoples.

First Nations resists all attempts to categorize us with other aboriginal peoples in one group because we are different and distinct from each other in many ways. It may be enough to have the final regulations make the distinction, but it is highly preferable that the distinction be legislated. Also the distinction of male or female aboriginal persons is suggested in the regulations without any distinction as to Indian, Metis or Inuit.

We would also like a subclause 5.(4), which would read:

An employer shall, on or before June 1 of each year, file a report to the Minister outlining the employer's employment equity measures for the ensuing year.

This would provide that the employer must report his planned employment equity measures in advance to the Minister.

Under clause 6, we would like an amendment to add a reference to the subclause 4.(1) that we have proposed. The reasoning for this is that the establishment of employment equity plans and not just the filing of statistical reports should be enforced.

• 1630

We would also like the substitution of the words 'five hundred' for the word 'fifty'. Penalties to large companies must be a strong enough deterrent. To some large companies, \$50,000 may be cheaper than implementing employment equity plans that would be considered, therefore, an extra licensing fee.

*[Translation]*

On a constaté, dans d'autres pays, qu'il était plus efficace, plutôt que d'obliger le gouvernement à fixer des objectifs et des calendriers de réalisation—autrement dit, des quotas—d'obliger les entreprises à le faire elle-même en leur donnant la latitude de décider elles-mêmes des objectifs et des calendriers de réalisation.

Nous voudrions également ajouter un paragraphe 5.(3) dont le libellé serait le suivant:

Dans le rapport établi conformément au paragraphe 5.(1), il sera précisé, lorsqu'on indiquera le degré de représentation des peuples autochtones en tant que l'un des groupes désignés, comment se répartissent les différents peuples autochtones, à savoir les Indiens, les Métis et les Inuit.

Le projet de règlement précise que le gouvernement fédéral entend effacer les distinctions entre Indiens, Métis, et Inuit en les classant globalement sous le terme de «peuples autochtones». Il serait important que le gouvernement fédéral connaisse les chiffres pour chacun des peuples autochtones, car la relation et les dispositions juridiques sont et seront différentes pour chacun de ces peuples. La Constitution fait également une distinction claire entre les peuples autochtones.

L'Assemblée des Premières Nations résiste à toutes les tentatives de nous mettre dans la même catégorie que les autres peuples autochtones, car nous sommes différents et, à bien des points de vue, distincts de chacun d'entre eux. Il suffit peut-être de faire la distinction dans le règlement définitif, mais il serait de beaucoup préférable de l'incorporer dans la loi. Nous proposons également de faire la distinction dans le règlement entre les autochtones hommes et femmes, sans faire de distinction entre Indiens, Métis ou Inuit.

Nous voudrions également ajouter un paragraphe 5.(4) dont le libellé serait le suivant:

Le premier juin au plus tard de chaque année, l'employeur présente au ministre un rapport dans lequel il expose les mesures d'équité en matière d'emploi qu'il compte prendre l'année suivante.

De la sorte, l'employeur serait tenu de présenter d'avance au ministre les mesures d'équité en matière d'emploi qu'il envisage de prendre.

Nous voudrions apporter un amendement à l'article 6, qui rappellerait le paragraphe 4.(1) que nous avons proposé. En effet, nous considérons qu'il convient de veiller non seulement au dépôt des rapports statistiques, mais également à l'établissement des programmes d'équité en matière d'emploi.

Nous aimerions aussi remplacer «cinquante» par «cinq cent». Les peines imposées aux grandes sociétés doivent avoir un effet de dissuasion suffisant. Pour certaines grandes sociétés, il est moins coûteux de payer les 50,000\$ que de mettre en oeuvre des plans d'équité professionnelle, qu'elles considéreraient donc comme un droit supplémentaire de licence.



**[Texte]**

**The Chairman:** For clarity, just in case people think that it means \$500, you mean \$500,000, right?

**Mr. Gaspé:** Yes, that is accurate.

**The Chairman:** Just in case.

**Mr. Gaspé:** Also, we would like inserted after the word 'under', the following words: 'sections 4 and subsection 4.(1)'. That is just for consistency with the proposed amendments.

Under section 7, we would also like to substitute the words: an analysis, following the prescribed manner, including the degree of compliance of each employer with sections 4, 4.1 and 5.

for the words:

such analysis thereof as the Minister may wish to make

This amendment would make the areas of analysis required more specific and leave the Minister no discretion regarding the provision of that analysis. The analysis would take a form prescribed by regulations.

We would also like a proposed subsection 7.(1) added, which would read:

A committee of Parliament shall be designated or established and shall, within, or no later than, five years, from the date of proclamation of this act, review any and all provisions of this act and report to Parliament within six months regarding the effect of the implementation of the act on the employment conditions of persons in designated groups, and shall recommend amendments, if necessary, to ensure that persons in designated groups achieve employment equity.

Many new laws require parliamentary committees to review and report on the effectiveness of the particular law. The AFN believes employment equity is important enough that Parliament be bound to review the bill as soon as is feasible and no later than five years from its enactment, with a view to amend it if necessary to better achieve its purpose.

Under clause 8, we would like another routine amendment to ensure that clause 8 is consistent with other previously proposed AFN amendments calling for the production of other reports. We would also like a proposed subclause 8.(1) added, which would read:

The Minister shall convene a Joint Council, consisting of representatives of the national organizations of aboriginal peoples, which is hereby empowered to monitor employer compliance with sections 4, 4.1, 5 and 5.1, as they relate to the aboriginal peoples. Such Joint Council's operations shall be funded equally, on one part by the Minister, and on the other part, by the aboriginal peoples' organizations. The Minister shall receive reports from the Joint Council and in consultation with the Joint Council, prepare annual reports regarding the effect of this Act on employers and on the employment conditions of aboriginal peoples.

There must be a formal structured process of discussion and negotiation, directly between the representatives of the

**[Traduction]**

**Le président:** Pour préciser ce point, au cas où certains croiraient qu'il s'agit de 500\$, vous voulez dire 500,000\$, n'est-ce pas?

**M. Gaspé:** Oui, c'est exact.

**Le président:** Pour le cas où.

**M. Gaspé:** De plus, nous aimerions insérer après l'expression «visés à» les mots suivants: l'article 4 et au paragraphe 4.(1)d. Question d'harmonisation avec les amendements proposés.

A l'article 7, nous aimerions aussi substituer les mots: une analyse, selon les modalités réglementaires, indiquant dans quelle mesure chaque employeur se conforme aux articles 4, 4.1 et 5.

aux mots:

une analyse.

Cet amendement préciserait davantage les domaines d'analyse requis et ne laisserait au ministre aucune liberté quant à la présentation de cette analyse. L'analyse devrait être effectuée selon les modalités réglementaires.

Nous aimerions aussi proposer l'ajout du paragraphe 7.(1), qui se lirait ainsi:

Un comité parlementaire est désigné ou créé et doit, dans les cinq ans de la date de promulgation de la présente loi, examiner toutes les dispositions de la présente loi et présenter au Parlement, dans les six mois, son rapport sur les conséquences de la mise en application de la loi sur les conditions d'emploi des personnes des groupes concernés, et proposer, au besoin, des modifications pour s'assurer que les personnes des groupes concernés obtiennent l'équité professionnelle en milieu de travail.

Beaucoup de nouvelles lois prévoient une revue par un comité parlementaire, suivie d'un rapport sur leur efficacité. L'APN est d'avis que l'équité professionnelle est assez importante pour que le Parlement soit tenu de revoir la loi le plus tôt possible, au plus tard cinq ans après sa promulgation, en vue d'y apporter les modifications nécessaires pour qu'elle puisse mieux remplir son objet.

A l'article 8, nous aimerions apporter un autre amendement de routine pour l'harmoniser avec les autres amendements déjà proposés par l'APN et exigeant la production d'autres rapports. Nous aimerions aussi que soit ajouté le paragraphe 8.(1), qui se lirait ainsi:

Le ministre réunit un conseil mixte, formé de représentants d'organismes nationaux autochtones, autorisé par la présente à s'assurer que l'employeur se conforme aux articles 4, 4.1, 5 et 5.1 en ce qui a trait aux autochtones. Ces opérations du conseil mixte sont financées à parts égales par, d'un côté, le ministre et, de l'autre, les organismes autochtones. Le ministre reçoit des rapports du conseil mixte et, en consultation avec le conseil mixte, rédige des rapports annuels quant à l'effet de la présente loi sur les employeurs et les conditions d'emploi des autochtones.

Il faut établir un processus formel et structuré de discussion et de négociation, directement entre les représentants des

## [Text]

aboriginal peoples and the Minister, to ensure that this act and the accompanying regulations are properly implemented and adhered to. It is not enough to leave the monitoring to the Canadian Human Rights Commission. The principle and right of Indian first nations self-government requires that we have direct access to federal decision-makers. There has been a problem in the past that has greatly contributed to the ineffectiveness of the federal native employment policy and that is that Treasury Board officials reported to Cabinet, rather than Cabinet receiving direct reports from us. Our amendment proposes to correct that and provide Cabinet directly with the best information.

• 1635

Under clause 10, we would like to insert after the words 'section 4' the following words: 'and section 4.1'. This would ensure that guidelines will include suggested ways to set timetables and goals for achieving employment equity.

A final amendment would be to the same clause, to delete the word 'may' and substitute the following words: 'shall, in consultation with the Joint Council created under section 8.1 of this Act'. This proposed amendment would ensure that the Minister shall develop the guidelines to employers in consultation with aboriginal peoples. Thank you, Mr. Chairman.

**Le président:** Merci beaucoup. Nous allons commencer selon notre manière habituelle.

As I said, we will give 15 minutes to each party, which they may divide or not. You may direct your questions, and I hope you have an equal number of questions to both groups, but you may do as you see fit.

*Alors, Madam Finestone, followed by the government side.*

**Mrs. Finestone:** Thank you very much, Mr. Chairman. I appreciated and enjoyed both presentations. They were both so full of information and suggested areas of concern and activity that I am trying to sort out where I shall begin.

Your statistics make one realize how much more the approach towards employment equity is important in your particular part of the world and particularly in that part of Canada. The statistics are very disconcerting, particularly, as you note, the growing number of young people who will be coming into the labour force. I assume, in looking at those numbers, that the average lifespan is increasing as well.

**Ms Kuptana:** That is correct.

**Mrs. Finestone:** Fine, thank you.

Regarding the retraining programs that are presently being done and the employment undertaken in the government sector of the Northwest Territories, where you said that a large number of your people are employed, is there the potential for retraining so that then your people can move into management areas, and is that being presently undertaken?

**Ms Kuptana:** There has been management training within the Government of the Northwest Territories, but as I had

## [Translation]

autochtones et le ministre, pour assurer la mise en application et le respect de cette loi et de ses règlements d'application. Il ne suffit pas de laisser le rôle de surveillance à la Commission canadienne des droits de la personne. Le principe de l'autonomie et le droit à l'autonomie pour les premières nations indiennes exigent que nous ayons un accès direct aux décideurs fédéraux. Un problème a, par le passé, contribué pour beaucoup à l'inefficacité de la politique fédérale d'emploi des autochtones, soit que les responsables du Conseil du Trésor étaient comptables au Cabinet et que le Cabinet ne recevait donc aucun rapport directement de nous. Notre amendement vise à corriger cette situation et à assurer directement au Cabinet la meilleure information possible.

A l'article 10, nous aimerions insérer après les mots «article 4» les mots suivants: «et à l'article 4.1». On s'assurerait ainsi que les directives comprennent des suggestions quant à la façon d'établir les calendriers et les objectifs en vue de réaliser l'équité professionnelle.

Un dernier amendement s'appliquerait à ce même article; il faudrait enlever le mot «peut» et le remplacer par les mots suivants: «doit, en consultation avec le conseil mixte créé en vertu de la présente loi». Cet amendement obligerait le ministre à établir des directives aux employeurs en consultation avec les autochtones. Merci, monsieur le président.

**The Chairman:** Thank you very much. We will proceed as usual.

Comme je l'ai dit, nous allons donner à chaque parti 15 minutes, qu'il pourra diviser ou non. Vous pouvez adresser vos questions—et j'espère que vous en avez un nombre égal—aux deux groupes, selon qu'il vous convient.

So, madame Finestone, suivie d'un représentant du gouvernement.

**Mme Finestone:** Merci beaucoup, monsieur le président. J'ai trouvé les deux exposés très intéressants. Ils comprenaient tous deux tant d'informations et de domaines d'intérêt et d'activités possibles que je ne sais plus par où commencer.

Vos statistiques nous font comprendre combien la politique d'équité professionnelle est importante dans votre partie du monde, plus précisément dans cette région du Canada. Les chiffres sont très déconcertants, plus particulièrement, comme vous l'avez remarqué, le nombre croissant de jeunes qui feront bientôt partie de la population active. Je suppose, en les étudiant, que la durée de vie moyenne augmente aussi.

**Mme Kuptana:** C'est exact.

**Mme Finestone:** Très bien, merci beaucoup.

En ce qui a trait aux programmes de recyclage actuellement en cours ainsi qu'à l'emploi dans le secteur public des Territoires du Nord-Ouest, où dites-vous, un grand nombre des vôtres sont employés, y a-t-il des possibilités de recyclage qui permettraient aux autochtones d'accéder à des postes de gestion, et y travaille-t-on en ce moment?

**Mme Kuptana:** Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a assuré une certaine formation à la gestion mais,

**[Texte]**

outlined in my brief, much of that training is conventional management training. I think they have tended to play the numbers game, and there have not really been significant changes.

**Mrs. Finestone:** Are you suggesting that the government in that area is not sensitive to the cultural values . . .

**Ms Kuptana:** They are not sensitive to the cultural values.

**Mrs. Finestone:** They are not.

**Ms Kuptana:** You see, their training methodology does not take into consideration the Inuit culture, so often you get training methods that would be held in Ottawa. You just cannot do that in the north because often what you are dealing with here are high school drop-outs who just do not have the academic level to go into training programs that exist.

**Mrs. Finestone:** Having listened to the report Dan just read from the Assembly of First Nations that many of the recommended changes he has brought forth, which would mean you would have consultation with the Inuit, that you would have input and you would do your own targeting and your own decision-making, would that be helpful for the Inuit nation as well?

**Ms Kuptana:** That would certainly be very helpful, because the Inuit management task force has felt that in the past consultation has been somewhat piecemeal and there has not been any real meat in the consultation.

• 1640

**Mrs. Finestone:** With regard to the gathering of data for a statistic base, which was also mentioned in the other brief, so that you would have a knowledge of the numbers that we are dealing with . . . You have very significant numbers and you have targeted them in your report. But the census track or the census data which are presently about to be gathered, are you of the view they will meet your needs? Are the questions pertinent to your being able to establish the basic data from which you can develop your timetables, goals and plans? Will you know the age strata and the education level of both the men and women to whom this employment equity is targeted?

**Ms Kuptana:** As I said, our population base is quite small. There have been a number of studies done and a lot of statistics available, both within the Inuit organizations, the government, and other organizations, so it would be very easy to pull. Most of the Inuit population is quite young, so you are not dealing with a great number of employable people anyway in the north.

**Mrs. Finestone:** Is there a positive way in which you can see the application of Bill C-62? You have talked about the need for better communication between the government and the Inuit people; you have talked about the need for a reliable long-term source of funding and independent Inuit managed training centres. Then you have gone on to talk about the way this bill does not take into account your culture and the

**[Traduction]**

comme je l'ai fait ressortir dans mon mémoire, il s'agit essentiellement d'une formation à la gestion classique. Il a eu tendance à s'en remettre au hasard, et il n'y a pas vraiment eu de grands changements.

**Mme Finestone:** Voulez-vous dire que le gouvernement, dans cette région, n'est pas sensible aux valeurs culturelles . . .

**Mme Kuptana:** Il n'est pas sensible aux valeurs culturelles.

**Mme Finestone:** Non!

**Mme Kuptana:** Voyez-vous, ses méthodes de formation ne tiennent pas compte de la culture inuit. Il a souvent recours à des méthodes qu'on utiliserait plutôt à Ottawa. Les choses ne se font tout simplement pas de cette façon dans le Nord car, bien souvent, les gens d'ici sont des décrocheurs qui n'ont vraiment pas atteint un niveau scolaire suffisant pour suivre les programmes de formation offerts.

**Mme Finestone:** Ayant écouté le rapport de l'Assemblée des premières nations que nous a lu Dan et, compte tenu des changements qu'il recommande, ce qui vous permettrait de consulter les Inuit, d'avoir droit de parole, d'établir vous-mêmes vos objectifs et de prendre vos propres décisions, croyez-vous que cela serait utile aux Inuit également?

**Mme Kuptana:** Cela serait sûrement très utile, car le groupe de travail sur les gestionnaires inuit a compris que, par le passé, les consultations manquaient quelque peu de rigueur et qu'elles n'avaient pas vraiment beaucoup de substance.

**Mme Finestone:** En ce qui a trait à la collecte des données pour une base de statistiques, dont il a aussi été question dans l'autre mémoire, pour connaître de quels chiffres nous parlons . . . Votre rapport fait état de chiffres très élevés que vous vous êtes fixé comme objectif. Mais pour ce qui est du secteur de recensement ou des données de recensement qui sont sur le point d'être collectées, croyez-vous que cela répondra à vos besoins? Les questions vous permettront-elles d'obtenir les données de base à partir desquelles vous pourrez établir vos horaires de travail, fixer vos objectifs et élaborer vos plans? Connaissez-vous le groupe d'âge et le niveau de scolarité des hommes et des femmes que vise l'équité professionnelle, ou équité en matière d'emploi?

**Mme Kuptana:** Je le répète, notre population de base est très petite. De nombreuses études ont été réalisées et il existe beaucoup de statistiques, tant chez les Inuit qu'au gouvernement et ailleurs, de sorte qu'il serait facile de les réunir. La plus grande partie de la population inuit est assez jeune. Le nombre de personnes aptes au travail n'est donc pas très élevé dans le Nord.

**Mme Finestone:** Pouvez-vous envisager une façon positive de mettre en application le projet de loi C-62? Vous avez parlé du besoin d'une meilleure communication entre le gouvernement et les Inuit; vous avez fait ressortir le besoin d'une source de financement à long terme fiable et de centres de formation indépendants gérés par les Inuit. Puis, vous avez signalé comment le projet de loi ne tient pas compte de votre culture et



[Text]

northern economic conditions. Do you see a way or a value in adapting the bill in some way, and if those amendments would make it . . . ?

**Ms Kuptana:** If some of the amendments that have been outlined could be made into legislative changes, then I would see its working.

**Mrs. Finestone:** This is my last question to you, and then I would like to move on to the other group. Is the low level of participation in the labour market a cultural phenomenon related to your traditional lifestyle, and is that changing? Is there a different approach, essentially, that you would like to see regarding the methodologies of work?—not the nine to five kind of thing, which might account for the very low level of Inuit participation in the active labour force. Or is it lack of work or work opportunities?

**Ms Kuptana:** I think if employment equity were to work in the Canadian north, significant thinking trends would have to be met, i.e., training. It would have to take cultural attitudes into consideration. It would have to be training that was sensitive to the culture because, as I said, conventional southern training often does not work in the north.

**Mrs. Finestone:** In your approach with respect to both training and, let us say, hours and times of work, I would recognize that there are certain times of the year where cultural patterns indicate you are either out hunting or fishing or trapping. Are you suggesting that those are the aspects that need to be taken into account, as well as other training skills? Is nine to five, for ten or eleven months of the year, with the traditional two or three week's holidays, applicable in northern Canada?

**Ms Kuptana:** That is a hard question, because in some communities . . .

**Mrs. Finestone:** It is not very applicable here either, but that is the way it works.

**Ms Kuptana:** The Inuit all take off, no matter what, in May especially. They go out geese hunting and fishing—you cannot find settlement managers. My sewage is overflowing and I cannot find the truck driver for the sewage truck. It is those kinds of things.

• 1645

**Mrs. Finestone:** But you want to develop programs that are within those constraints and those national cultural realities.

**Ms Kuptana:** That is correct.

**Mrs. Finestone:** Thank you very much.

I would like to turn to your report if I may, Dan and Dave. It is a very comprehensive report. I can see that a great deal of thought went into it. I was pleased to note that you both feel that without mandatory and enforceable employment equity it really is an exercise in futility. That is the sense I get, and I think I would agree with you in that regard.

[Translation]

des conditions économiques du Nord. À votre avis, est-il possible de l'adapter de quelque façon, et ces amendements le rendraient-il . . . ?

**Mme Kuptana:** Si certains des amendements qu'on nous a exposés étaient adoptés, je crois que cela pourrait aller.

**Mme Finestone:** J'aimerais vous poser une dernière question, puis passer à l'autre groupe. Le faible niveau de participation sur le marché du travail est-il un phénomène culturel lié à votre mode de vie traditionnel, et cela est-il en train de changer? Souhaiteriez-vous une approche différente des méthodes de travail? Non pas le neuf à cinq, qui explique peut-être le très faible niveau d'activité des Inuit. Ou s'agit-il plutôt d'un manque de travail ou de possibilités de travail?

**Mme Kuptana:** Si l'on veut réaliser l'équité professionnelle dans le Nord canadien, il faudra tenir compte d'importantes façons de penser, par exemple, en ce qui a trait à la formation. Il faudra tenir compte des attitudes culturelles. Il faudra que la formation respecte la culture, car, je le répète, la formation classique qui se donne dans le Sud donne rarement des résultats dans le Nord.

**Mme Finestone:** Dans votre façon de concevoir la formation et, mettons, les heures et les périodes de travail, je crois comprendre qu'il y a certains moments de l'année où vos modèles culturels indiquent que vous êtes partis chasser, pêcher ou piéger. Voulez-vous dire que ce sont ces aspects dont il faut tenir compte, avec d'autres aptitudes de formation? Le neuf à cinq pendant dix ou onze mois de l'année, assorti des deux ou trois semaines de vacances habituelles, s'applique-t-il dans le Nord canadien?

**Mme Kuptana:** Question difficile, car, dans certaines collectivités . . .

**Mme Finestone:** Cela ne s'applique pas très bien ici non plus, mais c'est ainsi que sont les choses.

**Mme Kuptana:** Les Inuit partent tous, de toute façon, surtout en mai. Ils partent à la chasse à l'oie ou à la pêche . . . Pas moyen de trouver un responsable. Mon système d'égout est plein à déborder, mais le camionneur est introuvable. C'est ce genre de problèmes.

**Mme Finestone:** Mais vous voulez mettre au point des programmes qui tiennent compte de ces contraintes et de ces réalités culturelles nationales.

**Mme Kuptana:** C'est exact.

**Mme Finestone:** Merci beaucoup.

Dan et Dave, j'aimerais maintenant, si je le puis, passer à votre rapport. Il est très complet. Je vois que vous avez beaucoup réfléchi au problème. J'ai été heureuse de voir que vous êtes tous les deux d'avis que, sans l'équité professionnelle obligatoire et exécutoire, tout cela n'est que futilité. C'est ce que je crois comprendre, et je suis d'accord avec vous.

## [Texte]

The recommendations for change which you have made, I will not deal with the first one, which perhaps has merit, but I have not had time to really think it through. I do not know if you can ever eliminate unemployment. I think one can try to improve the situation. I am not sure that eliminating it in today's international world is a reality, so I do not think I would like to deal with that.

I particularly like your recommendations on section 3 on your page 2. I have found that 100 or more people is not realistic. I like your approach, but I wonder whether or not you want that approach assuming that there is only one contractor. Are you prepared to accept that one contractor must be a 100-person employer, or did you want that at a lower level? You felt that was all right. Because what you are really saying here is that if you have three sub-contractors, you could have 25, 25, and 25 in your sub-contractors and 25 people in the main company who had submitted the bid. But therefore, if there was just one company submitting a bid in some of these towns and areas, and, you know, you do not have big, big contracts, 25 or 50 people would be quite significant. But you are saying it would not apply in that instance. You are just saying that it would be fine if it is 100, even if you put that all together. Do I understand that correctly?

**Mr. Gaspé:** Yes, that is correct. Certainly, we would like to see something which would require that all employers enact or establish employment equity. But being reasonable people, we thought it would not be too much to ask that at least the sub-contractors, no matter how many there are, be asked to comply where at least they all add up to 100 or more.

**Mrs. Finestone:** Thank you very much. I think your recommendations for the improvement to clause 4 are good for everybody, not only for the Assembly of First Nations, and I thank you for giving us that consideration.

I would ask you the same question that I asked Rosemarie. On page 4 you are talk about the draft regulations which seem to indicate to you a blurring of the distinctiveness of the Indian, the Inuit and the Métis people by categorizing them generally together as aboriginal peoples, and I gather you do not want that. In the present census plan, as we go out to collect that data, has this been taken into consideration? Have you made your views known, and has there been a correction to the census undertaking?

**Mr. Gaspé:** Regarding the census there has been little action on our part, except to indicate to the appropriate officials that there are going to be a lot of problems. There always have been problems in the past with census-taking of Indian people, especially on reserve. Sure, the information would be useful to everybody, but because there would be some confrontation or resistance, we have recommended that it might be in everybody's best interest if we were to do the information-gathering ourselves.

**Mrs. Finestone:** Has that been done in the past, or has that been suggested and rejected in the past? What is the problem about your doing your own census on your own people?

## [Traduction]

Pour ce qui est des changements que vous avez recommandés, je ne parlerai pas du premier; il est sans doute bien fondé, mais je n'ai pas eu le temps d'y réfléchir. Je ne sais pas si l'on réussira jamais à éliminer le chômage. Je crois qu'on peut essayer d'améliorer la situation. Comme je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de l'éliminer dans le monde d'aujourd'hui, je préfère ne pas en parler.

Vos recommandations sur l'article 3, à la page 2 de votre mémoire, m'ont particulièrement intéressée. Je crois qu'il n'est pas réaliste de parler de 100 personnes ou plus. J'aime bien votre approche, mais je me demande si c'est vraiment celle que vous voulez, dans l'hypothèse où il n'y aurait qu'un seul entrepreneur. Êtes-vous disposés à accepter qu'un entrepreneur doive employer 100 personnes, ou désireriez-vous que ce chiffre soit moins élevé? Vous croyez que cela convenait. Car vous dites en réalité qu'avec trois sous-traitants, vous auriez trois fois 25 employés pour les sous-traitants et encore 25 employés pour la société principale qui répond à l'appel d'offres. Mais ainsi, s'il n'y avait qu'un seul soumissionnaire dans certaines de ces villes et régions—et vous savez, vous n'avez pas de très, très gros contrats—25 ou 50 employés suffiraient amplement. Mais vous dites que cela ne s'appliquerait pas dans ce cas. Vous soutenez que 100 est un chiffre convenable, même en tenant compte de tous ces faits. J'ai bien compris?

**M. Gaspé:** Oui, c'est exact. Bien sûr, nous aimerions que tous les employeurs soient tenus d'appliquer ou d'établir une politique d'équité professionnelle. Mais, étant raisonnables, nous avons cru qu'il n'était pas exagéré de demander que les sous-traitants, du moins, peu importe leur nombre, soient tenus de se conformer au moins dans le cas où, ensemble, ils représentent 100 employés ou plus.

**Mme Finestone:** Merci beaucoup. Je crois que vos recommandations visant à améliorer l'article 4 sont à l'avantage de tous, et non seulement de l'Assemblée des premières nations, et je vous remercie de nous en avoir fait part.

Je vous poserai la même question qu'à Rosemarie. À la page 4, vous parlez du projet de règlements, qui vous semble ne pas tenir compte des différences caractérisant les Indiens, les Inuit et les Métis en les regroupant dans une seule et même catégorie, les autochtones. Je crois comprendre que ce n'est pas ce que vous voulez. Dans le projet actuel de recensement, a-t-on tenu compte de ce point pour la collecte des données? Avez-vous fait part de vos objections, et a-t-on modifié le projet de recensement en conséquence?

**M. Gaspé:** En ce qui a trait au recensement, nous n'y avons guère participé, sauf pour indiquer aux responsables qu'il va y avoir bien des problèmes. Il y a toujours eu des problèmes dans le passé pour le recensement des Indiens, surtout dans les réserves. Bien sûr, l'information serait utile à tous et, étant donné la possibilité de confrontation et de résistance, nous leur avons dit qu'ils agiraient sans doute au mieux des intérêts de tous en nous laissant effectuer nous-mêmes la collecte de l'information.

**Mme Finestone:** Cela s'est-il déjà produit, ou cette idée a-t-elle déjà été proposée et rejetée? Qu'y a-t-il de mal à faire soi-même le recensement de son peuple?

[Text]

**Mr. Gaspé:** We were not given many reasons, except that it was not acceptable and that the law would have to take care of any problems of resistance.

**Mrs. Finestone:** I see. Well, as we have individuals who are named to do census-taking through all the ridings, I cannot understand why that should be an impediment. There might be something there that I am not aware of, but I think it is something that is worth looking into.

• 1650

**Mr. Gaspé:** Maybe, if I could add on to that, one of the reasons why there is an impediment is that in any undertaking on which we have not been properly consulted concerning the implementation—such as this—there is distrust and a feeling that the governments want to further assimilate us into the larger society. And that is the basis of the resistance.

**Mrs. Finestone:** May I suggest that as the Minister of Indian Affairs and Northern Development has demonstrated a degree of openness, it might be worthwhile to bring that to his attention—again, you know; you can knock on the door again. By the way, before I go on, I want to apologize for Mr. Warren Allmand's absence. He has asked me to bring to your attention the fact that he is doing clause-by-clause consideration on another bill and he regrets not being here to share this time with you.

On page 5, is that recommendation for your proposed 5.(3) addition? Is that not the same as 5.(1)? You want it on a specific date, is that it?

**Mr. Gaspé:** No. We saw a difference there that the... Correction, the reason is, we would like employers to file their plans for the ensuing year in advance, rather than just filing statistical reports at the end of every year.

**Mrs. Finestone:** I see—I missed that. Thank you. I think that is a very good idea.

**The Chairman:** One last question, Mrs. Finestone.

**Mrs. Finestone:** Thank you very much.

**The Chairman:** I will get back to you at the end.

**Mrs. Finestone:** Oh, I thank you. Well, I just want to make one last statement, then I...

**The Chairman:** No, please do and I will come back in one minute, maybe two.

**Mrs. Finestone:** When we come back, if you could outline to me and explain section 6, amendment line 23, I would appreciate it. And thank you for your information right now—and just to tell you that I am very appreciative of the point of view you have brought.

**The Chairman:** You have time to explain section 6 now, if you want.

**Mr. Gaspé:** Okay. The reason for increasing the penalties is that when we are dealing with very large corporations, \$50,000

[Translation]

**M. Gaspé:** On ne nous a pas donné beaucoup de raisons, sinon que cela n'était pas acceptable et que tous les problèmes de résistance seraient réglés selon la loi.

**Mme Finestone:** Je vois. Eh bien, puisque des personnes sont désignées pour effectuer le recensement dans toutes les circonscriptions, je ne comprends pas comment cela peut être un obstacle. Il y a sans doute quelque chose que j'ignore, mais je crois qu'il s'agit d'un point qui vaut la peine d'être étudié.

**M. Gaspé:** Si je puis ajouter quelque chose, l'une des raisons expliquant la présence d'un obstacle, c'est peut-être que lorsque nous ne sommes pas consultés sur la mise en application d'un nouveau projet—comme celui-ci—nous devenons méfiants, nous avons le sentiment que les gouvernements désirent nous assimiler davantage dans la grande société. Et c'est de là que naît la résistance.

**Mme Finestone:** Comme le ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien a fait preuve d'ouverture d'esprit, vous auriez peut-être avantage à porter—de nouveau—ce point à son attention. Vous pouvez encore frapper à sa porte. Soit dit en passant, avant de poursuivre, je désire vous demander d'excuser l'absence de M. Warren Allmand. Il m'a chargée de vous dire qu'il en est à l'étude article par article d'un autre projet de loi et qu'il regrette de ne pouvoir être des nôtres.

A la page 5, s'agit-il d'une recommandation concernant l'ajout proposé du paragraphe 5.(3)? N'est-ce pas la même chose que le 5.(1)? Vous le voulez à une date précise, n'est-ce pas?

**M. Gaspé:** Non. Nous avons vu une distinction, en ce sens que... Correction, la raison est la suivante: nous aimerions que les employeurs déposent d'avance leurs plans pour l'année suivante, plutôt que de tout simplement présenter leurs rapports statistiques à la fin de chaque année.

**Mme Finestone:** Je vois—cela m'avait échappé. Merci. C'est une très bonne idée.

**Le président:** Une dernière question, madame Finestone.

**Mme Finestone:** Merci beaucoup.

**Le président:** Je vous reviendrai à la fin.

**Mme Finestone:** Oh, je vous remercie. Eh bien, je n'ai qu'une dernière chose, puis je...

**Le président:** Non, s'il vous plaît, je vous reviendrai dans une minute, peut-être deux.

**Mme Finestone:** Auriez-vous l'obligeance de m'expliquer tantôt l'amendement à la ligne 23 de l'article 6? Je vous remercie dès maintenant de votre information—et je vous assure que les points de vue dont vous nous avez fait part m'intéressent vivement.

**Le président:** Vous pouvez expliquer l'article 6 tout de suite, si vous voulez.

**M. Gaspé:** Très bien. La raison pour laquelle nous désirons augmenter les peines, c'est que, pour les grandes sociétés, une



**[Texte]**

might not be a huge amount and might not be a sufficient deterrent. Talking about—let us say, to use an example—CBC. It has thousands of employees and a very large budget. We think the deterrent has to be strong enough and that is the reason we suggested the increase in the level of penalty.

**Mrs. Finestone:** To \$500,000.

**Mr. Gaspé:** Yes.

**Mrs. Finestone:** Thank you.

**The Chairman:** I now recognize the government side. But there is no government opposition. I do now recognize Mrs. Mary Collins, who may have 15 minutes or share it, as she sees fit.

**Mrs. Collins:** I will share it with Mrs. Sparrow, who I know has some questions, before she leaves, and perhaps I will come back.

I would like to also welcome Rosemarie and the ITC, as well as the AFN. Looking back on my own experience in the north—it goes back about 10 years ago—we were trying to implement employment equity programs at that time in the north.

Certainly, I personally became very aware of the kind of considerations which you talked about today—the cultural differences. We tried to incorporate those in the programs by having cross-cultural training sessions with supervisors and people who would be working with the Inuit, and I think we started to make some progress.

Having been up north again this year, I have seen some—now I am talking about the western Arctic, which I realize is different from Nunavut—certainly some progress in terms of not only the employment of the Inuit but the control they are having in a much more effective way. That leads me to one area which I think is interesting—I can see in the western Arctic, particularly with the settlement of the land claim, that the Inuit organizations themselves are becoming increasingly large employers.

For example, speaking of the sale of NTCL—formerly a Crown corporation—to a native organization, I assume it will still be a federally incorporated company and would come under the ambit of this bill. I wondered if, for example, ITC or the native organizations have had discussions with NTCL to discuss with them how they would proceed with the development of an Employment Equity Program.

• 1655

**Ms Kuptana:** As for the task force on Inuit Management Development, I am not aware that they have had discussions on employment equity. However, John Hicks, who is the President of Nunasi Corporation, which holds half the shares, along with the Inuvialuit Development Corporation, is on the management task force, so I am sure he will be bringing that. We have not had an opportunity to meet since before the sale of NTCL.

**[Traduction]**

somme de 50,000\$ ne représente pas un très gros montant et n'a peut-être pas un effet de dissuasion suffisant. Prenons—par exemple—Radio-Canada. Elle emploie des milliers de personnes et a un très gros budget. Nous croyons que l'élément de dissuasion doit être suffisant, et c'est pourquoi nous suggérons d'augmenter la peine.

**Mme Finestone:** En la portant à 500,000\$?

**M. Gaspé:** Oui.

**Mme Finestone:** Merci.

**Le président:** Je donne maintenant la parole au gouvernement. Mais il n'y a pas d'opposition gouvernementale. Je donne la parole à M<sup>me</sup> Mary Collins, qui peut disposer de 15 minutes ou les partager, selon qu'il lui convient.

**Mme Collins:** Je vais les partager avec M<sup>me</sup> Sparrow, qui, je le sais, désire poser certaines questions avant son départ, et je reviendrai peut-être ensuite.

J'aimerais aussi souhaiter la bienvenue à Rosemarie et à l'ITC, ainsi qu'à l'APN. Si je me reporte à mon expérience personnelle du Nord—cela remonte à une dizaine d'années—nous tentions déjà de mettre en oeuvre des programmes d'équité professionnelle à cette époque dans le Nord.

Bien sûr, je suis personnellement sensibilisée aux problèmes dont vous nous avez parlé aujourd'hui—aux différences culturelles. Nous avons tenté d'en tenir compte dans les programmes en tenant des séances de sensibilisation interculturelle avec les surveillants et les autres personnes travaillant avec les Inuit, et je crois que nous avons commencé à faire des progrès.

M'étant rendue dans le Nord encore une fois cette année, j'ai bien vu quelques—je parle de l'ouest de l'Arctique, qui, je le sais, diffère du Nunavut—quelques progrès, dis-je, non seulement au niveau de l'emploi des Inuit, mais aussi au niveau de l'efficacité du contrôle exercé. Cela m'amène à parler d'un sujet qui, à mon avis, est intéressant—je vois que dans l'ouest de l'Arctique, particulièrement depuis le règlement de la revendication territoriale, les organisations inuit elles-mêmes sont des employeurs de plus en plus importants.

Par exemple, si l'on parle de la vente de la STNL—jadis société de la Couronne—aux autochtones, je suppose qu'elle demeurera une société constituée au niveau fédéral et qu'elle tombera sous le régime du présent projet de loi. Je me demande si, par exemple, l'ITC ou les organismes autochtones ont eu la chance de discuter avec la STNL de la mise en oeuvre d'un programme d'équité professionnelle.

**Mme Kuptana:** En ce qui concerne le groupe de travail sur le perfectionnement des gestionnaires inuit, il n'a pas, que je sache, abordé la question d'équité professionnelle. Cependant, John Hicks, président de la *Nunasi Corporation*, qui détient la moitié des actions, avec l'*Inuvialuit Development Corporation*, fait partie du groupe de travail, et je suis sûre qu'il le fera. Nous n'avons pas eu l'occasion de nous rencontrer depuis la vente de la STNL.

**[Text]**

It is those kind of things that I would really like to see addressed. There are a number of huge companies like that in the north that certainly should be made to have employment equity enacted on, because as I said, most of those organizations have either Inuit janitors or less.

**Mrs. Collins:** From the native community—although would you not admit... again, in my experience in the western Arctic I have seen increasing numbers of native people going into management positions, and women involved in businesses.

**Ms Kuptana:** I think that is with the settlement of the land claims; having Inuit control. The Inuvialuit have been able to initiate training programs that would cater to their needs; and that is exactly what is needed in the eastern Arctic as well.

**Mrs. Collins:** I guess this carries along the theme I have been interested in with this bill. I feel it provides a tremendous opportunity. It provides a framework which provides for the opportunity for dialogue between the target groups and the employers. I guess one of my concerns, as I hear it from some of the target groups, is there seems to be some kind of mistrust. I understand that. But it also seems to me this provides a tremendous opportunity for new forms of dialogue for groups such as yourselves to go and meet with the senior executives of some of the major companies who will be impacted on by this bill and assist them in the development of employment equity programs.

We heard this morning from the Canadian Bankers' Association. The representatives were very enthusiastic about their own programs, and they really want to make them work. I have talked with other companies who want to but do not quite know how and I think would really welcome the involvement of representatives from the target organizations to do it in a co-operative, collaborative manner. Rather than by putting all our emphasis on sanctions and so on, which is a negative way of doing it, why do we not move to the very positive opportunities that this bill provides for us in our particular kind of Canadian society? I just wondered if you have thought about that.

**Ms Kuptana:** Yes, I have given it considerable thought, although as I said, there should really be some kind of an enforcement agency that is community based. Let us say Panarctic goes up to Banks Island and wants to do seismic work on the island. That is a highly sensitive climate. It can be easily damaged. But if they could go to a community council for their input on not only employment equity but also for... let us just say they could go to the community council to get advice on what area of the land they can use; how they can use the land. That is getting away from employment equity, but if they could go to the community council and if that oil company was not hiring as many native people as it said it would, then that community council could go to the oil company executives and say, look, you are not meeting your standards.

**[Translation]**

C'est ce genre de questions dont j'aimerais qu'on traite. Il y a beaucoup d'énormes sociétés comme cela dans le Nord à qui il faudrait certainement imposer des politiques d'équité professionnelle, parce que, je le répète, la plupart embauchent des Inuit tout au plus comme concierges.

**Mme Collins:** Dans le cas des autochtones—toutefois, ne reconnaîtrez-vous pas que... Encore une fois, lorsque j'étais dans l'ouest de l'Arctique, j'ai constaté qu'un nombre croissant d'autochtones accédaient à des postes de gestion, et qu'il y avait de plus en plus de femmes d'affaires.

**Ms Kuptana:** Je pense que la prise de contrôle par les Inuit est attribuable au règlement des revendications territoriales. Les Inuvialuit ont été en mesure d'instaurer des programmes de formation répondant à leurs besoins; et c'est exactement ce qu'il faut aussi dans l'est de l'Arctique.

**Mme Collins:** Je crois que cette question mène à un thème auquel je m'intéresse particulièrement. Ce projet de loi nous ouvre d'excellentes perspectives. Il constitue un cadre de travail qui favorise le dialogue entre les groupes cibles et les employeurs. Une de mes préoccupations, comme certains des groupes cibles l'ont exprimée, c'est qu'il semble régner une certaine méfiance. Je comprends cela. Mais il me semble également que nous avons maintenant une occasion en or de créer de nouvelles formes de dialogue permettant à des groupes comme le vôtre d'aller rencontrer les cadres supérieurs de certaines grandes sociétés qui seront touchées par ce projet de loi et de les aider à élaborer des programmes d'équité professionnelle.

Nous avons entendu, ce matin, l'Association des banquiers canadiens. Ses représentants sont très enthousiastes à l'égard de leurs propres programmes et ils veulent vraiment obtenir des résultats positifs. J'ai eu l'occasion de parler à d'autres chefs d'entreprise qui le voudraient aussi, mais qui ne savent pas vraiment comment s'y prendre. Je crois qu'ils seraient très heureux de pouvoir compter sur la coopération et la collaboration des représentants des organismes cibles. Plutôt que de mettre tout l'accent sur les sanctions, et ainsi de suite, ce qui est une façon négative de procéder, pourquoi ne pas exploiter les bienfaits de ce projet de loi pour notre société canadienne bien particulière? Je me demandais simplement si vous y aviez pensé.

**Mme Kuptana:** Oui, j'y ai longuement réfléchi, mais je persiste à croire que la collectivité devrait avoir un organisme d'application. Supposons que Panarctic veuille aller faire des travaux sismiques dans l'île de Banks. L'écologie y est très fragile, et on peut facilement l'endommager. Or, si les entrepreneurs pouvaient consulter un conseil communautaire non seulement en matière d'équité professionnelle, mais également de... Disons simplement qu'ils pourraient demander son avis au conseil communautaire sur la superficie du terrain à utiliser et sur la façon de procéder. Cela ne concerne plus l'équité professionnelle, mais si jamais cette société pétrolière n'embauchait pas un nombre suffisant d'autochtones, ce conseil communautaire pourrait lancer un avertissement aux dirigeants de la société et les enjoinde de respecter les normes.

[Texte]

• 1700

**Mrs. Collins:** If some of that has actually happened in the western Arctic . . .

**Ms Kuptana:** Yes, it is.

**Mrs. Collins:** and indeed under the agreements—in fact, I actually wrote the first agreement between a company and the territorial government. We did not call it employment equity in those days, but the communities were very much involved in that process. It certainly was not perfect, but I agree with you. There has to be that kind of involvement. In fact, I think this bill provides that because it is flexible enough to provide for those kinds of opportunities to evolve.

**Ms Kuptana:** The western Arctic is much further ahead than the east, so there would have to be some kind of provision for that. What if that oil company told the community council in Sachs Harbour they would just do their own thing and ignore this community council because it really doesn't have any legislative power? What then?

**Mrs. Collins:** I think we have moved beyond that stage on that issue, actually. I might just ask Dan if he might comment from the AFN perspective on the kind of approach I have put forward.

**Mr. Gaspé:** In our view the Canadian way you refer to has been put forward by the First Nations historically for a long period of time; the way of sharing, living together, negotiation. And where are we now? I refer to the treaties, and even to the land claims agreements of modern day.

That history and treatment have shown us we need to be as vigilant as possible, and non-Indian society should be obliged. We have looked at the affirmative action policies in the federal government over the last little while, which have basically been voluntary, and they have not worked. They have not worked to anybody's satisfaction that I know of.

We also looked at the U.S. experience. I know some will argue that is the U.S. and this is Canada. We looked at the U.S. for lack of other experiences to look at. There businesses initially had to be dragged in kicking and screaming. To our knowledge, business has looked on it as a very positive thing in the long run.

**Mrs. Collins:** That helps to support the point I want to make. We have gone through that stage. Perhaps we are fortunate to have had the U.S. experience, because the U.S. has found it such a positive experience. In fact, 95% of the companies affected by it said they would carry on whether there were legislation or not.

We have moved beyond. We have been able to make that leap into an era where people really do want to do it. Certainly that is some of the feedback we are getting from the affected companies. That is the kind of approach I would prefer within our Canadian context today.

[Traduction]

**Mme Collins:** Si cela s'est déjà produit dans l'ouest de l'Arctique . . .

**Mme Kuptana:** Oui, c'est déjà arrivé.

**Mme Collins:** Et, effectivement, en vertu des accords . . . En fait, c'est moi qui ai rédigé le premier accord entre une société et le gouvernement territorial. Nous ne parlions pas d'équité professionnelle à l'époque, mais les collectivités étaient très actives à ce niveau. Ce n'était certes pas la perfection, mais je suis d'accord avec vous. Cette participation est indispensable. De fait, je pense que ce projet de loi est assez souple pour permettre ces possibilités.

**Mme Kuptana:** La situation a évolué beaucoup plus rapidement dans l'ouest de l'Arctique que dans l'est, et il faudrait donc prévoir certaines dispositions. Qu'arriverait-il si la société pétrolière ne tenait aucun compte de l'avertissement lancé par le conseil communautaire de Sachs Harbour, parce que ce dernier n'a aucun pouvoir législatif? Qu'arriverait-il alors?

**Mme Collins:** Je pense que nous avons dépassé cette étape du problème. Je demanderais simplement à Dan s'il veut bien commenter, du point de vue de l'APN, l'approche que j'ai présentée.

**M. Gaspé:** À notre avis, la méthode canadienne dont vous parlez est celle que favorisent les premières nations depuis très longtemps, soit une méthode fondée sur le partage, les bons rapports et la négociation. Et où en sommes-nous maintenant? Il suffit d'examiner les traités et même les accords territoriaux de notre époque.

L'histoire et le traitement qu'on réserve aux premières nations nous ont enseigné que nous ne saurions être trop vigilants, et la société non indienne devrait se montrer reconnaissante. Nous avons examiné les politiques d'action positive du gouvernement fédéral depuis quelques années. Ces politiques, qui sont fondamentalement facultatives, n'ont donné aucun résultat. Je ne connais personne qui en soit satisfait.

Nous nous sommes également penchés sur l'expérience des États-Unis. On me dira, je sais, que les États-Unis ne sont pas le Canada. Mais nous nous sommes quand même tournés vers les États-Unis en raison du manque d'expériences canadiennes. Au départ, les chefs d'entreprises américaines s'opposaient farouchement à de telles politiques. À notre connaissance, ces entreprises les trouvent maintenant très positives à la longue.

**Mme Collins:** Cela vient appuyer ma thèse. Nous avons déjà dépassé ce stade. Il est possible que nous bénéficions de l'expérience américaine, parce que les États-Unis ont une opinion très favorable de ces politiques. De fait, 95 p. 100 des sociétés touchées ont manifesté leur intention de maintenir ces politiques, qu'elles fassent ou non l'objet d'une loi.

La société a évolué. Nous vivons maintenant à une époque où les gens veulent réellement améliorer les choses. C'est certainement l'impression que nous donnent les sociétés touchées. À mon avis, voilà le genre d'approche qui serait la mieux adaptée au contexte canadien d'aujourd'hui.



[Text]

**Mr. Gaspé:** We would like to believe that, but our experience in history shows us otherwise.

**Mrs. Collins:** I know Mrs. Sparrow wanted to have a few minutes.

**The Chairman:** Mrs. Sparrow, please.

**Mrs. Sparrow:** Thank you, Mr. Chairman. I, too, want to thank both Rosemarie Kuptana and Dan Gaspé for their excellent briefs. They are certainly well thought out; you have certainly put a great deal of time into them.

I was involved when the first drilling rig went into Winter Harbour in 1961. Dome Petroleum was the operator. There were no women on the crew, but we did have a good percentage of natives. They went through a learning program, and they did very well. We were very pleased to have them on the team. In fact, they saved our souls a couple of times with the big polar bears.

Rosemarie, could I ask you a question in regard to training centres with the Inuit? You have about 25,000 and you have a vast geographical area. Do you have any ideas or any thoughts that you could share with us as to how we could implement training centres that would be beneficial?

• 1705

**Ms Kuptana:** In the eastern Arctic the Government of the Northwest Territories is putting an Arctic College into Frobisher Bay, and I think they are also talking about placing one in Inuvik...

**Mrs. Sparrow:** Inuvik.

**Ms Kuptana:** —in the western Arctic. So the task force on Inuit management has been talking with Arctic College to provide curriculum that would meet not only needs of the government, the private sector, but also Inuit organizations. I think with that kind of input...

**Mrs. Sparrow:** Would this be like a vocational institution? More than academia, it would be teaching the trades, that type...?

**Ms Kuptana:** Yes.

**Mrs. Sparrow:** That would be excellent. Do you know if you have applied or if there is any federal funding going to be involved there?

**Ms Kuptana:** I think mostly it would be territorial government funding. But also, the task force on Inuit management has proposed that a management centre be placed somewhere in the north, probably in the eastern Arctic.

**Mrs. Sparrow:** Dan, perhaps I could ask you a question in regard to consultation. I do believe that within your brief you mentioned that the Assembly of First Nations was not consulted in regard to Bill C-62. Yet I believe, if I understand correctly, that both the Assembly of First Nations and the Inuit governments attended sessions down here in April for

[Translation]

**M. Gaspé:** C'est ce que nous aimerions croire, mais l'histoire nous enseigne tout le contraire.

**Mme Collins:** Je sais que M<sup>me</sup> Sparrow voulait prendre la parole pour quelques minutes.

**Le président:** Madame Sparrow, s'il vous plaît.

**Mme Sparrow:** Merci, monsieur le président. J'aimerais, moi aussi, remercier Rosemarie Kuptana et Dan Gaspé de leurs excellents mémoires. Vous y avez certainement mis beaucoup de réflexion et de temps.

En 1961, j'ai participé à l'installation de la première plateforme de forage à Winter Harbour. Elle était exploitée par Dome Petroleum. L'équipe ne comprenait pas de femmes, mais il y avait un bon pourcentage d'autochtones. Ils ont suivi avec succès un programme d'apprentissage. Nous étions très heureux de les compter dans l'équipe. En fait, à quelques reprises, ils nous ont évité de graves ennuis avec les gros ours polaires.

Rosemarie, pourrais-je vous poser une question concernant les centres de formation pour les Inuit? Ils sont environ 25,000 répartis sur une vaste région géographique. Auriez-vous des idées ou des suggestions quant à la façon de maximiser l'utilité de ces centres de formation?

**Mme Kuptana:** Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est en train d'établir un collège à Frobisher Bay, dans l'est de l'Arctique, et je pense qu'il songe également à en installer un à Inuvik...

**Mme Sparrow:** Inuvik.

**Mme Kuptana:** ... dans l'ouest de l'Arctique. Le groupe de travail sur les gestionnaires inuit a déjà eu des entretiens avec les responsables du collège de l'Arctique au sujet d'un programme d'enseignement qui répondrait aux besoins non seulement du gouvernement et du secteur privé, mais aussi des organismes inuit. Je pense qu'avec ce genre d'initiatives...

**Mme Sparrow:** Est-ce qu'il s'agirait d'un établissement de formation professionnelle? Un genre d'école de métiers, plutôt que d'enseignement général...?

**Mme Kuptana:** Oui.

**Mme Sparrow:** Cela serait une excellente initiative. Avez-vous demandé des fonds, ou le gouvernement fédéral accorde-t-il des subventions à cet égard?

**Mme Kuptana:** Je pense que les fonds proviendraient principalement du gouvernement territorial. En outre, le groupe de travail sur les gestionnaires inuit a proposé l'établissement d'un centre de gestion quelque part dans le Nord, probablement dans l'est de l'Arctique.

**Mme Sparrow:** Dan, peut-être pourrais-je vous poser une question concernant la consultation. Vous avez mentionné, je crois, dans votre mémoire, que l'Assemblée des premières nations n'a pas été consultée sur le projet de loi C-62. Pourtant, je crois comprendre que le gouvernement de l'Assemblée des premières nations et le gouvernement inuit ont tous deux assisté à des séances de discussion sur le projet de loi C-62, ici,

[Texte]

input to Bill C-62 and that the officials had been in contact with both your governments at a later date.

**Mr. Gaspé:** I was aware that there was one meeting our officials were invited to where they were given documents but were not really given an opportunity to review them properly or their opinions sought. It was just a one-shot meeting where information was given to us.

**Mrs. Sparrow:** I stand to be corrected, but I understood that the...

**Ms Kuptana:** I was at that meeting also.

**Mrs. Sparrow:** Here?

**Ms Kuptana:** Yes. It was called the job strategies, right—employment equity, job strategy?

**Mrs. Sparrow:** Yes.

**Ms Kuptana:** We were handed documents at that meeting and then we were asked to make comment. I think that was highly unfair. Not only that, but toward that job strategy there were no native people involved on the committee.

**Mrs. Sparrow:** But is it not true that officials from the department during the next few months were in contact with your organizations for input and direction?

**Ms Kuptana:** Yes.

**Mrs. Sparrow:** You obviously thought you needed more input. Is that your problem?

**Mr. Gaspé:** To my knowledge, there was no contact other than that one meeting. There was some contact this fall to find out what we generally thought about the bill, but it was not characterized in the way of you have an opportunity to participate in the development of this bill prior to its tabling in Parliament.

**Mrs. Sparrow:** I have one last question, and I guess I could direct it at both of you. I was just wondering if you people had any royalty income in regard to oil and gas reserves. Does the Assembly of First Nations have any royalty income?

**Mr. Gaspé:** Not the assembly itself. Some of the member bands, some of the first nations, particularly in Alberta, do profit from some of the royalties.

**Mrs. Sparrow:** Do you know, Rosemarie?

**Ms Kuptana:** Only in the western Arctic.

**Mrs. Sparrow:** In the western Arctic.

[Traduction]

en avril dernier, et que les fonctionnaires ont communiqué avec vos deux gouvernements par la suite.

**M. Gaspé:** Autant que je sache, nos représentants ont été invités à une réunion au cours de laquelle on leur a remis des documents, sans toutefois leur donner l'occasion véritable de bien les examiner ou d'exprimer leurs opinions. Ce n'était qu'une réunion, où l'on nous a donné de l'information.

**Mme Sparrow:** Je peux me tromper, mais j'ai cru comprendre que...

**Mme Kuptana:** J'ai également assisté à cette réunion.

**Mme Sparrow:** Ici?

**Mme Kuptana:** Oui. Elle portait sur la planification de l'emploi, n'est-ce pas—l'équité professionnelle et la planification de l'emploi?

**Mme Sparrow:** Oui.

**Mme Kuptana:** Lors de cette réunion, on nous a remis des documents, puis demandé nos commentaires. Cette façon de procéder m'a semblé très injuste. De plus, le comité chargé de la planification de l'emploi ne comprenait aucun autochtone.

**Mme Sparrow:** Mais n'est-il pas vrai que des représentants du ministère se sont entretenus avec vos organismes au cours des mois qui ont suivi, afin de connaître vos opinions et vos conseils?

**Mme Kuptana:** Oui.

**Mme Sparrow:** Vous pensez manifestement qu'on ne vous a pas suffisamment consultés. Est-ce là votre problème?

**M. Gaspé:** À ma connaissance, il n'y a eu aucune communication, à la seule exception de cette réunion. Des représentants sont entrés en contact avec nous, cet automne, pour connaître nos opinions générales au sujet du projet de loi, mais ce n'est pas comme si nous avions eu l'occasion de participer à l'élaboration du projet de loi avant son dépôt au Parlement.

**Mme Sparrow:** J'ai une dernière question, et je pense que je pourrais vous l'adresser à tous les deux. Je me demandais simplement si vous touchiez des redevances sur les réserves de pétrole et de gaz. L'Assemblée des premières nations tire-t-elle un revenu quelconque sous forme de redevances?

**M. Gaspé:** Pas l'assemblée même. Certaines des bandes membres, certaines des premières nations, particulièrement en Alberta, reçoivent effectivement une certaine part des redevances.

**Mme Sparrow:** Êtes-vous au courant, Rosemarie?

**Mme Kuptana:** Seulement dans l'ouest de l'Arctique.

**Mme Sparrow:** Dans l'ouest de l'Arctique.

**Mme Kuptana:** Selon le règlement des revendications territoriales des Inuvialuit, mais pas dans l'est.

**Mme Sparrow:** Qui, au sein de la bande ou dans l'ouest de l'Arctique, établit la distribution du revenu provenant des redevances?

**Ms Kuptana:** Under the Inuvialuit land claim settlement, but not in the east.

**Mrs. Sparrow:** Who in the band or in the western Arctic decides how this money from royalty income will be distributed?

[Text]

**Ms Kuptana:** I think that under the land claims agreement they have various committees.

**Mrs. Sparrow:** But they have the right?

**Ms Kuptana:** Yes.

**Mrs. Sparrow:** Dan, would you know if the various bands have the right to disperse those funds as they see fit?

**Ms Kuptana:** Or invest.

**Mrs. Sparrow:** Or invest, sure.

**Mr. Gaspé:** Mr. Chairman, I will ask Dave Monture to respond to that question.

**Mr. Dave Monture (Program Director, Assembly of First Nations):** To my knowledge, it depends on the policy of the particular band. Some bands have been very prudent in looking at the long term and making investments and indeed have put together development corporations and even developed an Indian financial institution. In other places payments have been made directly to individuals. It depends on the circumstances.

**Mrs. Sparrow:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mr. Manly, who of course also may share his 15 minutes with his esteemed colleagues.

**Ms Kuptana:** Excuse me, Mr. Chairman.

**The Chairman:** If you would like to add, yes.

**Ms Kuptana:** Unfortunately, I have to leave.

**The Chairman:** Ah!

**Ms Kuptana:** I have a four-week old baby at home that I have to feed before I meet with the Minister tonight.

**The Chairman:** *Merci infiniment.* We shall make sure to send you a copy of the *Minutes of Proceedings and Evidence* as soon as they are published.

**Ms Kuptana:** I would appreciate that.

**The Chairman:** We shall mail it to you immediately so you can check what has been said. We will also of course send you a final version of the bill. Every witness will get the final version of the bill. If they want to have more, then all they have to do is to let us know.

**Ms Kuptana:** I apologize for my departure, but I am very pleased to have had the opportunity to present the Inuit perspective on employment equity and I hope that it will come to fruitful solutions for the north.

**The Chairman:** We have your full brief, and I trust that some members around the table will champion some of your amendments when the time comes to do clause-by-clause consideration.

**Mr. Manly:** On a point of order, Mr. Chairman. Since I was not able to question Ms Kuptana, would I be able to submit some written questions and have the ITC supply written answers to these questions?

**Ms Kuptana:** If there are any questions from the committee, we would be pleased to answer them in writing.

[Translation]

**Mme Kuptana:** Selon l'accord sur les revendications territoriales, on a établi divers comités.

**Mme Sparrow:** Mais ils ont le droit?

**Mme Kuptana:** Oui.

**Mme Sparrow:** Dan, savez-vous si les diverses bandes ont le droit de distribuer ces fonds comme elles l'entendent?

**Mme Kuptana:** Ou de les placer.

**Mme Sparrow:** Ou de les placer, bien sûr.

**M. Gaspé:** Monsieur le président, je vais demander à Dave Monture de répondre à cette question.

**M. Dave Monture (directeur de programme, Assemblée des premières nations):** À ma connaissance, cela dépend de la politique de chaque bande. Certaines bandes, faisant preuve de beaucoup de prudence, ont examiné les perspectives à long terme et investi les fonds, et se sont même donné des sociétés de développement et une institution financière indienne. Ailleurs, les fonds ont été versés directement aux particuliers. Cela dépend des circonstances.

**Mme Sparrow:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Monsieur Manly, qui, bien sûr, peut également partager ses 15 minutes avec ses distingués collègues.

**Mme Kuptana:** Pardon, monsieur le président.

**Le président:** Si vous avez quelque chose à ajouter, allez-y.

**Mme Kuptana:** Malheureusement, je dois partir.

**Le président:** Ah!

**Mme Kuptana:** J'ai un bébé de quatre semaines à la maison que je dois aller nourrir avant de rencontrer le ministre ce soir.

**Le président:** *Merci infiniment.* Nous ne manquerons pas de vous envoyer un exemplaire des *Procès-verbaux et témoignages* dès leur parution.

**Mme Kuptana:** Je vous en serais reconnaissante.

**Le président:** Nous vous l'enverrons immédiatement, pour que vous puissiez vérifier ce qui a été dit. Évidemment, nous vous enverrons également un exemplaire de la version finale du projet de loi. Tous les témoins en recevront un. S'ils en veulent plus, ils n'ont qu'à nous le dire.

**Mme Kuptana:** Je regrette d'avoir à vous quitter, et je suis très heureuse d'avoir eu l'occasion de présenter le point de vue des Inuit sur l'équité professionnelle. J'espère que cela aura des retombées heureuses pour le Nord.

**Le président:** Nous avons votre mémoire complet, et j'espère que certains des membres ici présents se feront les champions de certains de vos amendements au moment de l'étude article par article.

**M. Manly:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Puisque je n'ai pu interroger Mme Kuptana, pourrais-je présenter quelques questions écrites et demander à l'ITC d'y répondre par écrit?

**Mme Kuptana:** Si les membres du Comité ont des questions, nous serons heureux d'y répondre par écrit.



## [Texte]

**The Chairman:** That is very highly appreciated. Thank you.

Mrs. Finestone would like to have one word, and then I will accompany you . . .

**Mrs. Finestone:** Rosemarie, I wonder if you would be good enough to take home to your people how proud I was particularly to watch the coverage of the role you played in Ethiopia and the wonderful role model you were as a people and as part of Canada. Really, I was very, very proud to have watched that.

**Mrs. Kuptana:** Thank you. I am very proud to say that the Inuit Broadcasting Corporation took the initiative to organize the Inuit delegation and the whole trip.

**Mrs. Finestone:** It was a fantastic undertaking.

**Mrs. Kuptana:** Thank you.

**The Chairman:** Since everybody wants to say something, I will add to the praise. I have never in my life—thousands of people were at the Arts Centre—been so moved as to hear an Inuit sing *O Canada* at the opening of the IPU, International Parliamentary Union, that was covered by 1,000 parliamentarians. It was televised across Canada. I can assure you it is something that has to be seen, even long after. So thank you very much.

**Mrs. Kuptana:** Thank you.

**The Chairman:** Mr. Manly.

**Mr. Manly:** I would like to say "*Kuana*" to Rosemarie and also thank you to Mr. Gaspé and Mr. Monture for being here for the Assembly of First Nations.

I would like to begin by asking a question that I hoped I would have been able to address to both organizations.

• 1715

In his survey of the Alaska native claims settlement, Tom Berger talks a fair amount about the importance of what is called there 'the subsistence economy'. I noticed that you refer to the importance of improving your own local economies. Rosemarie talked about people who are engaged in subsistence activities. The Hon. Justice Berger points out that subsistence for native people means much more than it often does for non-native people, that it involves a total way of life and that it is a positive concept rather than just a kind of just getting by, which is the way we usually think of subsistence. In other words, the whole concept of living off the land, of traditional economies of hunting and fishing, are a very positive expression of life and one of the reasons why Indian people want to stay Indian, Inuit people want to stay Inuit, and so on.

I wonder if you could make a few general remarks about the importance of subsistence economy, the traditional economy, to Indian people across Canada—I know you cannot generalize because every Indian nation is different, but if you could perhaps make a few generalizations, even though no generali-

## [Traduction]

**Le président:** Nous vous en sommes très reconnaissants. Merci.

M<sup>me</sup> Finestone aimerait dire un mot, après quoi je vous accompagnerai . . .

**Mme Finestone:** Rosemarie, auriez-vous l'obligeance de faire part à votre peuple de la fierté particulière que j'ai éprouvée en observant les reportages sur le rôle que vous avez joué en Éthiopie et le merveilleux modèle de comportement que vous avez offert en tant que peuple et en tant que citoyens du Canada. Vraiment, j'étais très, très fière de voir cela.

**Mme Kuptana:** Merci. Je suis très fière de pouvoir dire que l'*Inuit Broadcasting Corporation* a pris l'initiative d'organiser la délégation inuit et tout le voyage.

**Mme Finestone:** C'était extraordinaire.

**Mme Kuptana:** Merci.

**Le président:** Puisque tout le monde tient à dire quelque chose, je vais ajouter aux éloges. Jamais auparavant—il y avait des milliers de personnes au Centre des Arts—je n'ai été aussi ému que lorsque j'ai entendu un Inuit chanter *O Canada* lors de la cérémonie d'inauguration de l'Union parlementaire internationale, en présence d'un millier de parlementaires. La cérémonie était télévisée d'un bout à l'autre du Canada. Je peux vous assurer que c'est quelque chose à voir, même longtemps après. Donc, merci beaucoup.

**Mme Kuptana:** Merci.

**Le président:** Monsieur Manly.

**M. Manly:** J'aimerais dire *Kuana* à Rosemarie, et merci également à M. Gaspé et à M. Monture d'être venus représenter l'Assemblée des premières nations.

J'aimerais commencer par une question que j'avais espéré pouvoir poser aux deux organismes.

Dans son étude sur le règlement des revendications des autochtones en Alaska, Tom Berger s'étend longuement sur l'importance de ce qu'on appelle là-bas «l'économie de subsistance». J'ai remarqué que vous parlez de l'importance d'améliorer vos économies locales. Rosemarie a parlé des gens qui s'adonnent à des activités de subsistance. Le juge Berger dit que souvent, le mot «subsistance» signifie beaucoup plus pour les autochtones que pour les non-autochtones, qu'il désigne toute une manière de vivre et qu'il évoque un concept positif plutôt que l'idée de satisfaire tout simplement aux besoins élémentaires, comme nous concevons habituellement la subsistance. Autrement dit, tout le concept de l'homme vivant de la terre, des économies traditionnelles de la chasse et de la pêche, est une façon très positive de concevoir la vie et constitue l'une des raisons pour lesquelles les Indiens veulent demeurer des Indiens, les Inuit, des Inuit, et ainsi de suite.

Je me demande si vous pourriez faire quelques remarques générales sur l'importance que les populations indiennes de tout le Canada attachent à l'économie de subsistance, à leur économie traditionnelle—je sais que vous ne pouvez pas généraliser, parce que chaque nation indienne est différente,

## [Text]

zation applies equally—how training and employment strategies should adapt to that reality.

**Mr. Monture:** Some of you may recall the presentation by our National Chief, George Erasmus, to the Standing Committee on Indian Affairs and Northern Development concerning the Canadian trapping economy, so much of that is relevant to the first part of your question. In terms of the nature and organization of work in modern times, and in particular in the north, I think we have got to seriously look at alternatives and flexibility. Nine to five does not necessarily make sense if it never gets dark in July. There is also the possibility of work-sharing arrangements so that younger people, when the timing is appropriate to receive instructions on the land, would have the opportunity. Whereas, perhaps someone else in the community, not able to go on the land, would cover that part of the responsibilities.

I think there are all kinds of flexible arrangements that could be looked at—indeed, as they should be south of 60. More and more people are contemplating that there has to be much more flexibility in the workplace in general. You know, there has to be much more thought given to the quality of the workplace. There is nothing new to these concepts. I think a lot of us are going to spend more time on it in the future.

**Mr. Manly:** I notice that in the ITC brief there is a quotation on page 6 from C.E.S. Franks, from 1983. They are talking about the difficulty of recruiting people to go north, and how they very often stay such a short time. It seems we have often built-in flexibility for southern people who are going north. This is the area in which we have tried to be flexible to meet the needs of southern people who go north, rather than being flexible in some of the basic conditions that would meet the needs of northern people. Would this fit in with what you are saying?

**Mr. Monture:** Exactly. I think one of the ironies is that we subsidize southerners with no commitment to the north, subsidize income, housing and so on, and the people are there for perhaps three or four years. They get a down payment on a home in the south and leave. Whereas the local people do not have the same opportunity at all. You have heard some of the statistics cited on this situation by the ITC brief.

**Mr. Manly:** You talk about the need to upgrade your own economies. Have you some positive suggestions that you would like to make here? You mentioned self-government as being one of these areas.

## [Translation]

mais si vous pouviez peut-être faire quelques généralisations, bien qu'aucune généralisation ne s'applique également à tous—au fait que les stratégies de formation et d'emploi devraient s'adapter à cette réalité.

**M. Monture:** Certains d'entre vous se souviennent peut-être de l'exposé que notre chef national, George Erasmus, a fait devant le Comité permanent des affaires indiennes et du développement du Nord canadien au sujet de l'économie fondée sur le piégeage au Canada, dont une bonne partie se rapporte à la première partie de votre question. Pour ce qui est de la nature et de l'organisation du travail dans les temps modernes, et en particulier dans le Nord, je crois qu'il nous faut envisager sérieusement des solutions de rechange et la souplesse. Le neuf à cinq n'est pas nécessairement approprié s'il ne fait jamais noir en juillet. Nous pourrions aussi songer au partage des tâches, qui permettrait aux jeunes, quand vient le moment d'apprendre ce qu'ils doivent savoir sur la terre, de profiter de l'occasion. À ce moment, il y aurait peut-être un autre membre de la collectivité qui, ne pouvant participer à de telles activités, pourrait se charger de cette partie des responsabilités.

Je crois qu'il y a un grand nombre de mesures souples que nous pourrions envisager—en fait, comme on devrait le faire au sud du 60<sup>e</sup> parallèle. De plus en plus de gens sont d'avis que le milieu de travail en général devrait permettre beaucoup plus de souplesse. Vous savez, il y a lieu de réfléchir beaucoup plus sérieusement à la question de la qualité du milieu de travail. Ces concepts n'ont rien de nouveau. Je crois qu'un bon nombre d'entre nous vont désormais y consacrer beaucoup plus de temps.

**M. Manly:** Je remarque que l'ITC, dans son mémoire, cite, à la page 6, des propos que C.E.S. Franks tenait en 1983. Les auteurs parlent de la difficulté de recruter du personnel pour le Nord, et du fait que les gens n'y restent souvent que très peu de temps. Il semble qu'une grande souplesse soit souvent prévue à l'égard des gens du Sud qui vont dans le Nord. C'est dans ce domaine que nous avons essayé de nous montrer souples afin de répondre aux besoins des gens du Sud qui se rendent dans le Nord, au lieu de faire preuve de souplesse en ce qui a trait à certaines des conditions de base qui répondraient aux besoins des gens du Nord. Est-ce que cela recoupe ce que vous dites?

**M. Monture:** Exactement. Chose ironique, nous subventionnons les gens du Sud, qui n'ont aucun engagement envers le Nord, nous subventionnons le revenu, le logement, et ainsi de suite, de gens qui n'y vont peut-être que trois ou quatre ans. Le temps de gagner le versement initial pour s'acheter une maison dans le Sud, et ils s'en vont. Alors que les gens de l'endroit n'ont pas du tout cette chance. Vous avez entendu les statistiques à ce sujet dans le mémoire de l'ITC.

**M. Manly:** Vous parlez de la nécessité d'améliorer vos économies. Avez-vous quelques suggestions positives à nous faire? Vous avez indiqué que l'autonomie est l'un de ces domaines.

[Texte]

[Traduction]

• 1720

**Mr. Gaspé:** In general, what we mean by upgrading our own economy is that we would have a clear legal status to be able to set in place our own rules and our own plans for economic development so that we would return to our history of self-sufficiency and self-reliance. The clear legal status that was intended, in our view, from the beginning was recognition of our own jurisdiction over our own territories and our own resources, and that is the major goal we have.

But there are other ways we have been talking about in general for years of upgrading our own economies. I mentioned in the brief a more equitable share of Canada's wealth right now, so that we can begin to develop in our own ways, and in a way that is controlled by us, and so we can provide a climate for joint ventures or any kind of business development on our territories which would profit us. I have listed some of the ways we had in mind in the bill.

I want to point out that the economic and regional development agreements for the most part ignore—those are the agreements between the federal government and the provinces in various areas—the reality of the First Nations. We think Canada has been very vigilant that there is a First Nations reality and that some very special measures have to be entered into so that we can catch up to the rest of Canada in the area of economic development.

**Mr. Manly:** You are saying most of the ERDA agreements do not include any provision for involving First Nations.

**Mr. Gaspé:** That is right. There are some, I believe, that do. But for the most part they do not. We see agreements worth millions of dollars being done with the provinces where there is no special attention to our economies. We are expected to try to fit into the mainstream economies. That means no special attention has been paid to creating business in the First Nations territories, so we then have to move away from our communities. That is why you have up to a third of our citizens living in urban centres and looking for work, but most often, because of some of the barriers this bill is trying to address, they do not find employment.

**Mr. Manly:** I hope it is not too unfair for me to ask you some questions that were suggested by the ITC brief. One of the points brought up was the relative scarcity of training on the one hand, and on the other hand, the fact that when somebody is trained, Inuit organizations have difficulty competing for the employment of that person because other organizations with more money—the government or some private industry—want to move in and take someone who is already trained. It seems to me there is a kind of personnel grab. People are ignored until one of them is trained, and then when that one person is trained, everybody wants to move in so

**M. Gaspé:** En général, quand nous parlons d'améliorer notre économie, nous réclamons la pleine capacité juridique d'établir nos propres règlements et nos propres projets de développement économique, en vue de pouvoir revenir à notre tradition d'autosuffisance et d'autonomie. La pleine capacité juridique voulue, à notre avis, depuis le début était la reconnaissance de notre compétence à l'égard de nos territoires et de nos ressources. Voilà notre principal objectif.

Mais nous parlons également depuis des années, de façon générale, d'autres façons dont nous pourrions améliorer nos économies. J'ai mentionné dans le mémoire un partage plus équitable des richesses du Canada dès maintenant, afin de nous permettre de commencer à développer notre économie à notre façon et d'une façon dont nous soyons maîtres, et de créer dans nos territoires un milieu propice aux coentreprises ou à tout autre genre de développement commercial qui nous avantagerait. J'ai énuméré certaines des façons que nous envisageons pour le projet de loi.

Je tiens à signaler qu'en général, les accords de développement économique et régional ne tiennent pas compte—il s'agit des accords entre le gouvernement fédéral et les provinces dans divers domaines—de la réalité des premières nations. Nous sommes d'avis que le Canada a pris grand soin d'assurer la présence d'une réalité propre aux premières nations et que nous devons prendre certaines mesures très particulières pour rattraper le reste du Canada sur le plan du développement économique.

**M. Manly:** Vous dites que la plupart des accords de développement économique et régional ne prévoient pas la participation des premières nations.

**M. Gaspé:** C'est exact. Il y en a quelques-uns qui la prévoient, sauf erreur. Mais la plupart ne la prévoient pas. Nous voyons le gouvernement conclure avec les provinces des accords de plusieurs millions de dollars, sans porter une attention particulière à nos économies. On s'attend que nous cherchions à nous conformer à l'économie principale. Cela signifie qu'on ne s'est pas occupé particulièrement de créer des activités commerciales dans les territoires des premières nations, de sorte que nous devons nous éloigner de nos collectivités. C'est pourquoi jusqu'à un tiers de nos citoyens vivent dans des centres urbains où ils se cherchent du travail, mais le plus souvent, à cause de certains problèmes que ce projet de loi vise à régler, ils ne réussissent pas à en trouver.

**M. Manly:** J'espère qu'il n'est pas trop injuste de ma part de vous poser certaines questions se rapportant au mémoire de l'ITC. On y a signalé, d'une part, que relativement peu de personnes ont reçu une formation et, d'autre part, que lorsqu'une personne a reçu une formation, les organismes inuit ont de la difficulté à retenir ses services, à cause de la concurrence d'autres organismes plus riches—le gouvernement ou une industrie du secteur privé—qui veulent embaucher une personne déjà formée. Il me semble que c'est en quelque sorte s'arracher le personnel. On ne s'occupe pas des gens tant qu'un membre d'un groupe n'a pas reçu une formation. Alors, tout le monde veut son Indien symbolique ou son Inuit symbolique à



[Text]

they will have their token Indian or their token Inuit on staff. Is that a reality that Indian people face as well as Inuit?

**Mr. Monture:** I think that has been the case in many instances, especially during the start-up phase of special measures. That often has happened; though I think that has dropped off considerably, where we have come to realize that affirmative action without appropriate compliance... the interest very soon drops off. Other priorities take over and pretty soon there is news that there will be cutbacks in programs, lay-offs in the Public Service. As far as we are concerned, this has always been the case with respect to indigenous people.

• 1725

Further to that, I have consulted with my colleague and AFN would like to make an additional specific recommendation which we think would be very helpful and appropriate to this committee. The recommendation is as follows: that this committee take it upon itself to call upon the President of the Treasury Board and the Chairman of the Public Service Commission for a year-by-year audit of its success on employment in the Public Service since the announcement of its policy in 1977.

We feel this model will be useful because clearly there was not the appropriate enforcement mechanism established. There was a lot of goodwill. Theoretically it was to have accomplished much by way of both quantitative growth in Public Service employment and qualitative employment in terms of the decision-making process of government programs directed at indigenous people.

I believe there has indeed been a net loss over the period of this employment program in the actual numbers and the quality of the jobs involved.

If such an audit were done, I think you will have a prime example of what happens when you do not have the proper enforcement capability. Goodwill, as I say, drops off very quickly and deteriorates further in periods of lay-offs. So I would urge this committee very strongly to call for such an audit of the Treasury Board and the Public Service Commission.

**Mr. Manly:** I find that a very interesting suggestion. It is one that I hope the committee will take up.

In terms of monitoring and enforcement, you talk about the need for a joint council of the designated groups that would be involved in monitoring. You say that this cannot be left to the Canadian Human Rights Commission. Could you explain why you do not believe it can be left to the Canadian Human Rights Commission?

**Mr. Monture:** Well, we believe, first of all, there has to be a technical capability assigned to such a council to deal with the statistical base. Also, we feel the process should have the status of a joint council as established with Public Service unions, for example, in which we are dealing with a very senior level of

[Translation]

ajouter à son effectif. Est-ce une réalité qui s'applique aux Indiens aussi bien qu'aux Inuit?

**M. Monture:** Je crois que c'est arrivé à plusieurs reprises, surtout pendant la période de démarrage du programme de mesures spéciales. C'est arrivé souvent; cependant, cela se fait beaucoup moins souvent aujourd'hui, et nous avons compris que l'action positive sans le respect approprié... l'intérêt diminue très rapidement. D'autres priorités prennent le dessus et, avant longtemps, on entend parler de réductions des programmes, de mises à pied dans la fonction publique. Quant à nous, c'est ce qui est toujours arrivé dans le cas des populations autochtones.

En outre, j'ai consulté mes collègues, et l'APN aimerait formuler une autre recommandation particulière qui, à notre avis, serait très utile et appropriée pour le Comité. La recommandation est celle-ci: que le Comité se charge de demander au président du Conseil du Trésor et au président de la Commission de la Fonction publique d'effectuer une vérification annuelle des succès obtenus quant à l'emploi dans la fonction publique depuis l'annonce de sa politique en 1977.

Nous croyons que ce modèle sera utile, car il est évident qu'on n'a pas établi le mécanisme d'exécution approprié. Il y avait beaucoup de bonne volonté. En principe, cette politique aurait dû permettre une grande amélioration, en favorisant tant la croissance quantitative de l'emploi dans la fonction publique que la croissance qualitative de l'emploi, pour ce qui est du processus de prise de décision en matière de programmes gouvernementaux pour les autochtones.

Je crois qu'en fait, il y a eu une nette réduction du nombre réel et de la qualité des emplois en question depuis le lancement de ce programme d'emploi.

Si l'on effectuait pareille vérification, vous auriez un excellent exemple de ce qui arrive quand on ne dispose pas des mesures appropriées de mise à exécution. La bonne volonté, comme je l'ai déjà dit, diminue très rapidement et s'estompe encore plus en période de mises à pied. Je recommande donc instamment au Comité de demander au Conseil du Trésor et à la Commission de la Fonction publique d'instituer une telle vérification.

**M. Manly:** C'est une suggestion très intéressante. J'espère que le Comité y donnera suite.

Pour ce qui est de la surveillance et de la mise à exécution, vous dites qu'un conseil mixte, formé de membres des groupes concernés, devrait s'occuper de la surveillance. Vous dites qu'on ne peut laisser cette responsabilité à la Commission canadienne des droits de la personne. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi on ne pourrait pas confier cette tâche à la commission?

**M. Monture:** Eh bien, nous croyons tout d'abord qu'il faudrait donner des moyens techniques à un tel conseil, pour qu'il puisse s'occuper des statistiques. De plus, il faudrait donner au processus le statut de conseil mixte, établi auprès des syndicats de la fonction publique, par exemple, selon lequel

## [Texte]

consultation; in which terms of reference are very clear; in which it is easier to compel the information to be laid on the table. When we say council it must in fact be a joint process.

**Mr. Gaspé:** Thank you, Dan. Our intention is not that the joint council take over from the Canadian Human Rights Commission entirely that monitoring task, but that in addition to the Canadian Human Rights Commission the aboriginal people, through this council, have the power to monitor compliance at every stage. We think, following on the concept of First Nations government, which has been accepted largely across Canadian society, it is a question of just negotiating the details. We think we have a right under the concept and principles to have such direct involvement to ensure compliance.

• 1730

**Mr. Manly:** In paragraph 4.(b), it says that an employer shall institute 'such positive policies and practices', etc.. How important are training and training programs in these policies and practices? This gets back to the earlier question that I was asking about when one person is trained, everybody wants to hire that one person rather than going through the process of training themselves.

**Mr. Gaspé:** I am in job training. It is very important because we are dealing with our people who are far behind the average Canadian statistics on formal training. What we had in mind in the specific amendments that we suggested to this clause was that such positive practices would be discussed and implemented in consultation with representatives of aboriginal people. Those kinds of specific suggestions could be dealt with in this form. We certainly would have no objection to having some very specific inclusions in the bill that would require employers to look at on-the-job training or other specific suggestions.

**The Chairman:** Last question, please.

**Mr. Manly:** Yes, thank you, Mr. Chairman. In terms of the specific guidelines, they should be worked out in consultation with representatives from the aboriginal peoples themselves.

**Mr. Gaspé:** Yes, I think we suggested, for the guidelines that are to be suggested by the Minister—in clause 10, I believe it is—that we be involved in the development of those guidelines. In particular, under section 4, we call for aboriginal people's involvement with the employer to ensure that the proper practices and mechanisms are put in place.

**Mr. Manly:** Would this involve sitting down and attending some kind of committee involving employers as well as yourselves?

**Mr. Gaspé:** I believe this is exactly what we have in mind whether it be representatives, if there already is a capacity from the group of employees already working for an employer, or with groups such as the AFN.

**Mr. Manly:** Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Hawkes, please.

## [Traduction]

nous avons affaire à un niveau très élevé de consultation; selon lequel le mandat est très bien défini; selon lequel il est plus facile d'exiger la présentation de l'information. Quand nous parlons de conseil, il doit s'agir, en fait, d'un processus mixte.

**M. Gaspé:** Merci, Dan. Notre but n'est pas d'obtenir que la Commission des droits de la personne cède entièrement la fonction de surveillance au conseil mixte, mais plutôt de faire en sorte qu'en plus de la Commission canadienne des droits de la personne, les populations autochtones, par l'entremise de ce conseil, aient le pouvoir de surveiller toutes les étapes de la mise à exécution. Nous croyons, suivant le concept du gouvernement des premières nations, qui a été largement accepté par la société canadienne, qu'il ne s'agit que de négocier les détails. Nous avons le droit, en vertu du concept et des principes, d'intervenir ainsi directement pour nous assurer l'observation de la loi.

**M. Manly:** L'alinéa 4.b) dit qu'un employeur doit instaurer les «règles et usages... voulus», etc. Quelle est l'importance de la formation et des programmes de formation dans ces règles et usages? Cela nous ramène à ma première question. Lorsqu'une personne est formée, tous veulent l'embaucher plutôt que de se donner la peine de donner eux-mêmes de la formation.

**M. Gaspé:** Je suis dans la formation à l'emploi. C'est très important, parce que nous traitons avec des gens qui sont bien en deçà de la moyenne canadienne pour ce qui est de leur formation scolaire. Les amendements que nous avons proposés à cet article permettraient de discuter et d'instituer de tels usages en consultation avec les représentants des autochtones. On pourrait aborder de cette manière ce genre de suggestion particulière. Nous ne serions certes pas contre l'idée d'inclure dans le projet de loi des dispositions très particulières obligeant les employeurs à faire de la formation sur le tas, ou à prendre d'autres mesures particulières.

**Le président:** Dernière question, s'il vous plaît.

**M. Manly:** Oui, merci, monsieur le président. Pour ce qui est des directives particulières, il faut les élaborer en consultation avec les représentants des autochtones mêmes.

**M. Gaspé:** Oui, nous avons réclamé d'avoir part à l'élaboration des directives proposées par le ministre—à l'article 10, si je ne m'abuse. En particulier, à l'article 4, nous voulons que les autochtones collaborent avec l'employeur pour assurer la mise en place des usages et mécanismes appropriés.

**M. Manly:** Cela supposerait-il une participation à un comité quelconque formé de représentants des employeurs et de vous-mêmes?

**M. Gaspé:** C'est exactement ce que nous visons. Peu importe qu'il s'agisse de représentants—si le groupe d'employés travaillant pour un employeur est déjà représenté—ou de groupes comme l'APN.

**M. Manly:** Merci beaucoup.

**Le président:** Merci. Monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

[Text]

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the assembly for being here today and for not forgetting the report *Work for Tomorrow: Employment Opportunities for the 80s*.

**The Chairman:** If I may make a comment, I was advised that there may be a vote in the House. If it is true, I shall go until the bells ring and then we may adjourn. Who else wants to say a few words?

**Mr. Manly:** On the same point of order, Mr. Chairman, I have to leave in order to make sure that the bell does ring.

**The Chairman:** We will share the rest of the time between Mr. Hawkes, Mr. Nystrom and Madam. Five minutes each, please, or six or seven minutes, depending. Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Depending on what?

**The Chairman:** On what I am going to get from my office to know what time the vote is.

**Mr. Hawkes:** One of the researchers and myself served on the committee. We tend to remember the recommendations that have not yet been implemented, and you picked a couple of positive ones, in my view.

I am sitting here today wondering about a number of things. The committee did travel the country and we were up in a lot of communities where the employment picture was certainly different from what you find in cities. But I would like to start my questioning on the notion of the census and your statement that the native community would like to do its own census.

• 1735

I guess the first thing I would like to know from you is were you drawing a distinction between on-reserve and off-reserve? Or do you see those two situations as the same?

**Mr. Gaspé:** We had not made a distinction between on-reserve and off-reserve. The reality now is that each First Nation deals with its citizens in a different way, depending on the proximity of the First Nation community to the town or city that the off-reserve citizens have migrated to. Some take a very active role in ensuring that they take care of the welfare of their people who are off-reserve, while others find it very difficult to do so, mainly for reasons of lack of resources.

I think that in general the concept was accepted that the First Nations could and should work on the census and information gathering themselves; that those kinds of details could be worked out as to whether there is any need for joint census taking or a division of which areas would be covered by First Nations and which areas, if any, would be covered by the regular federal census taking.

**Mr. Hawkes:** Let me come to another part of the same issue. The committee has heard testimony on the issue of self-disclosure. We have had suggestions that application forms in the future should contain information relevant to the target groups in the bill. We heard the bankers this morning saying that they do not possess that information in terms of personnel records as to whether people are aboriginal or handicapped or visible minorities. Their intention in the future is to keep the

[Translation]

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Je tiens à remercier l'assemblée d'avoir comparu aujourd'hui et de ne pas avoir oublié le rapport intitulé: *Du travail pour demain: Perspectives d'emploi pour les années 80*.

**Le président:** Excusez-moi. On m'informe qu'il y aura peut-être un vote à la Chambre. Si c'est le cas, nous continuerons jusqu'à la cloche, après quoi nous pourrions lever la séance. Qui d'autre veut dire quelques mots?

**M. Manly:** À ce sujet, monsieur le président, je dois quitter pour m'assurer que la cloche sonnera.

**Le président:** Nous diviserons le reste du temps entre M. Hawkes, M. Nystrom et madame. Chacun cinq minutes, s'il vous plaît, ou six ou sept minutes, selon le cas. Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Selon quoi?

**Le président:** Selon les nouvelles que mon bureau me communiquera au sujet du moment du vote.

**M. Hawkes:** Un des chercheurs et moi-même avons travaillé au Comité. Nous avons tendance à nous rappeler les recommandations restées sans suite, et vous en avez repris quelques-unes qui sont positives, à mon point de vue.

Aujourd'hui, il y a un certain nombre de choses que je me demande. Le Comité a parcouru le pays, et nous avons vu une foule de localités où la situation de l'emploi est certainement différente de ce qu'on trouve dans les villes. Mais j'aimerais aborder d'abord la notion du recensement. Vous avez déclaré que les autochtones veulent faire eux-mêmes leur recensement.

Je voudrais vous demander d'abord si vous faisiez une distinction entre le recensement dans les réserves et en dehors des réserves? Ou estimez-vous qu'il s'agit de la même chose?

**M. Gaspé:** Nous n'avions pas fait de distinction entre les deux. La réalité d'aujourd'hui est que chaque première nation a des rapports différents avec ses citoyens, selon qu'elle est éloignée de la ville vers laquelle ont migré les citoyens hors réserve. Certaines jouent un rôle très actif pour assurer le bien-être des leurs qui ont quitté la réserve, alors que d'autres trouvent cela très difficile, essentiellement parce qu'elles manquent de ressources.

En général, on a reconnu que les premières nations pourraient et devraient travailler elles-mêmes au recensement et au rassemblement de l'information; il y aurait moyen de s'entendre sur des détails comme la nécessité d'un recensement conjoint ou le partage des secteurs à recenser par les premières nations et des autres, le cas échéant, à recenser par les agents fédéraux.

**M. Hawkes:** Permettez-moi de toucher un autre aspect de la même question. Le Comité a entendu des témoignages sur la question de la divulgation volontaire. On nous a dit que les formules de demande devraient désormais contenir des renseignements pertinents sur les groupes cibles du projet de loi. Nous avons entendu les banquiers, ce matin, nous dire que leurs dossiers du personnel ne renferment aucune donnée indiquant si leurs employés sont autochtones, handicapés ou



## [Texte]

data separate; it shall not become part of a personnel file, but shall be a separate record-keeping operation. That was the testimony we heard this morning.

But in the context of your comments on the census, of the people whom you represent what do you think their feeling will be about those kinds of ideas, the need to self-disclose to an employer, in particular at the application level or on the employment file? Are there concerns here at all that there might indeed be more negative discrimination as a consequence of self-disclosure? Is that seen as a problem?

**Mr. Monture:** I think for the most part these are viewed as positive measures. For years the excuse for poor statistics was that it was not possible under human rights legislation to ask for these kinds of details. That was then corrected, and indeed there are provisos under the Bill of Rights for special measures. In most cases it is going to be quite apparent to the employer anyway. Certainly, I would submit that racism is as Canadian as \*Hockey Night in Canada, if we all want to be honest about it. So in most cases the individual is already identified.

**Mr. Hawkes:** I do not think within the three categories, Inuit, Métis and Status would it be immediately, visibly apparent. It will in some and will not in others.

Let me go one step further. You have recommended a lot of mandatory things. Should disclosure be mandatory?

• 1740

**Mr. Monture:** Disclosure on whose part, the individual or the employer?

**Mr. Hawkes:** No, on the individual's part, disclosure of a handicap or that one is an invalid or . . .

**Mr. Monture:** I think most forms provide for an optional arrangement where the individual may and is encouraged to identify, and it is clearly stated on there that this is for the purpose of affirmative action activities. It is qualified.

**Mr. Hawkes:** So you would like to see it continue as voluntary.

**Mr. Monture:** I would think that the number of cases of individuals being shy about providing this information would be increasingly getting smaller.

**Mr. Hawkes:** Okay. I think we should move on to the other major thing. Let me put it this way, because it is probably the starkest way to put it. It may not be accurate, but it is stark.

I had a picture of so many employer/employee committees which required representation from all the aboriginal peoples and all the firms that are involved in this country that there would not be time left for anybody, except to go from meeting to meeting. That is the stark sense. I really did feel, as I sat here, that there is a practical side to the whole process, and

## [Traduction]

membres de minorités visibles. Ils ont l'intention de garder ces données à part désormais; elles ne feront pas partie d'un dossier du personnel, mais seront consignées à part. C'est le témoignage que nous avons entendu ce matin.

Mais dans le contexte de vos observations sur le recensement, des gens que vous représentez, quel serait leur sentiment, à votre avis, sur ce genre de choses, sur la nécessité de faire une divulgation à un employeur, en particulier au niveau de la demande ou dans le dossier d'emploi? Ne craint-on pas que cette divulgation puisse entraîner une discrimination encore plus négative? Y voit-on un problème?

**M. Monture:** Dans l'ensemble, je pense, ces choses-là passent pour des mesures positives. Pendant des années, on a expliqué la piètre qualité des statistiques en faisant valoir que les lois sur les droits de la personne ne permettaient pas de demander ce genre de détails. On a ensuite corrigé ce problème, et effectivement, la Déclaration des droits permet des mesures spéciales. Dans la plupart des cas, l'employeur le verra bien de toute façon. Bien sûr, le racisme est aussi canadien que *La soirée du hockey*, si nous voulons tous être honnêtes. Donc, dans la plupart des cas, la personne est déjà connue.

**M. Hawkes:** Je ne pense pas que cela serait immédiatement et visiblement apparent dans les trois catégories que représentent les Inuit, les Métis et les Indiens de plein droit. Cela sera évident dans certains cas, mais pas dans d'autres.

Laissez-moi aller un peu plus loin. Vous avez recommandé une foule de choses obligatoires. La divulgation devrait-elle l'être?

**M. Monture:** Divulgation de la part de qui, la personne ou l'employeur?

**M. Hawkes:** Non, la personne: divulgation d'un handicap, d'une invalidité ou . . .

**M. Monture:** Je crois que la plupart des formulaires prévoient une disposition facultative qui autorise et encourage la personne à préciser ce point et il y est précisé que ce renseignement vise les activités d'action positive. Cela établit l'admissibilité.

**M. Hawkes:** Vous voudriez donc que cela demeure volontaire.

**M. Monture:** Je pense que le nombre des personnes qui hésitent à fournir ce renseignement diminue toujours davantage.

**M. Hawkes:** D'accord. Je pense que nous devrions passer à la prochaine question importante. J'aimerais formuler cette question de la manière suivante, qui est probablement la manière la plus brutale. Ce n'est peut-être pas très précis, mais c'est brutal.

J'ai imaginé le spectacle d'un grand nombre de comités d'employeurs et d'employés où tous les autochtones devaient être représentés; il y a tellement d'entreprises au pays qu'il ne resterait plus de temps à personne pour quoi que ce soit sauf assister à des réunions. C'est là le côté brutal de l'affaire. J'ai eu vraiment le sentiment, ici, qu'il existe un côté pratique à

*[Text]*

there are good employers and there are bad employers. I know within the oil industry that some are certainly much, much better organized on affirmative action lines and really do put a lot of effort into it, and with some success. Others do much less and with less success.

I really wonder whether you want the committee to legislate the existence of what could easily become 50,000 groups that have to meet and have to plan and have to do, and you have to provide representation to them. That is what I see as the thrust of the way a couple of those recommendations to us would sum up if we were actually to legislate them.

**Mr. Monture:** I think we would be more concerned that the committee legislate compliance as opposed to processing details like a little committee for every little employment situation.

**Mr. Hawkes:** So it is results you would like legislated rather than loading a process across the system.

**Mr. Monture:** I think we have talked about a joint council which would provide for the highest-level national consultation, which would allow us to avoid in many cases a lot of local meeting situations, and which are not going to amount to much anyway if there are not the enforcement mechanisms.

**Mr. Gaspé:** Perhaps I might add that it is not necessarily the Assembly of First Nations or any of our member bands that would be getting into consultation with every company. It may be committees of employees or employment committees for whatever population centres have aboriginal people in proximity to the company. Those kinds of things would seem to us reasonable. If companies are to establish employment equity plans properly that have any hope of having real effect on our community, then we do not see these meetings as necessarily being a big barrier to establishing those policies. In fact, it may need no more than a few meetings per year, depending on the size of the company or depending on the record of the company. A company that is doing really well may need just a regular check-up every year.

**The Chairman:** Thank you. Mrs. Finestone, followed last but not least, of course, by Mr. Nystrom.

**Mrs. Finestone:** Thank you very much, Mr. Chairman.

• 1745

Mrs. Collins mentioned that one of the things she likes in this bill is the consultative mechanism. Mr. Chairman, I do not see a consultative mechanism. That is why I was particularly pleased with the recommendation you have submitted on page 3 with respect to adding 'in consultation with representatives of persons in designated groups.' You also add at line 25 that it is to be determined jointly with the representatives of the designated groups, etc. It has been my view that one of the things that is a problem in here is that you have not had any procedure for consultation or co-operation with the target groups in the designing and assessing of the impact. I was pleased to see that. I would assume that is essentially the goal.

*[Translation]*

tout le processus, qu'il y a de bons employeurs et de mauvais employeurs. Je sais que, dans l'industrie du pétrole, certaines entreprises sont beaucoup mieux organisées que les autres en matière d'action positive, qu'elles y ont mis beaucoup d'efforts et que certaines ont connu le succès.

Le Comité veut-il vraiment légiférer l'existence de nombreux groupes, facilement 50,000, qui devraient se réunir, planifier, agir et comporter une représentation. C'est l'aboutissement que je vois à quelques-unes de ces recommandations si nous devons effectivement légiférer en ces matières.

**M. Monture:** Je pense que nous voudrions plutôt voir le Comité légiférer en matière de respect des dispositions plutôt que de s'occuper de détails comme la création d'un petit comité pour chaque petite situation d'emploi.

**M. Hawkes:** Ainsi, vous voudriez que la législation porte sur les résultats plutôt que sur l'application d'un processus à tout le réseau?

**M. Monture:** Nous avons parlé, je crois, d'un conseil conjoint qui rendrait possible une consultation nationale au niveau le plus élevé, qui nous permettrait, dans bien des cas, d'éviter une foule de réunions locales, lesquelles seront peu nombreuses, de toute façon, en l'absence des mécanismes d'application de la loi.

**M. Gaspé:** J'aimerais ajouter que ce n'est pas nécessairement l'Assemblée des premières nations ni aucune de nos bandes membres qui pratiquerait à des consultations avec chaque entreprise. Cela pourrait être des comités d'employés et des comités d'emploi pour les centres de population où des autochtones vivent à proximité de l'entreprise. Ce genre de chose nous semblerait raisonnable. Si les entreprises doivent se donner de bons régimes d'équité en matière d'emploi, des régimes qui puissent exercer un effet réel sur notre collectivité, nous ne voyons pas que ces réunions soient nécessairement un grand obstacle à la mise en place de politiques de ce genre. En réalité, il pourrait suffire de quelques réunions par année car tout dépendrait de la taille de l'entreprise ou des réalisations de celle-ci. Une entreprise qui fait les choses vraiment bien n'aura peut-être besoin que d'une vérification annuelle.

**Le président:** Merci. Mme Finestone suivie de M. Nystrom, le dernier mais non le moindre, bien sûr.

**Mme Finestone:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Mme Collins a affirmé que le mécanisme de consultation est une des caractéristiques qu'elle est contente de retrouver dans ce projet de loi. Monsieur le président, je ne le vois pas, ce mécanisme de consultation. C'est pourquoi je suis particulièrement heureuse que vous ayez recommandé, à la page 3, d'ajouter des «consultations avec les représentants des membres des groupes désignés». Vous ajoutez, à la ligne 25, qu'il doit y avoir détermination conjointe avec les représentants des groupes désignés, etc. Selon moi, le problème provient notamment de ce que vous n'avez aucune procédure de consultation ou de collaboration avec les groupes cibles pour ce qui est de la conception et de l'évaluation de l'impact. C'est

[Texte]

At the very end, where the assessment is involved, your recommendation is just a follow-up on that basic and fundamental principle. Is that correct?

**Mr. Gaspé:** Yes, that is basically correct. We think that consultation at the outset, in the development of the plans, is very important. This is as opposed to just waiting for . . .

**Mrs. Finestone:** Are you talking about each year?

**Mr. Gaspé:** Definitely.

**Mrs. Finestone:** That is part of the consultative process each year in the development of the targets and the goals.

**Mr. Gaspé:** Yes.

**Mrs. Finestone:** Fine.

My second question is this : Do you not find \$500,000 a little bit heavy as a fine? I think \$50,000 may not be enough, but do you not think \$500,000 is a bit much?

**The Chairman:** That is a maximum.

**Mr. Gaspé:** Yes, it is exactly as the chairman said. We are talking about a maximum. When you are talking about large corporations you are talking about the relative size, the budget, income and so on.

**Mrs. Finestone:** Were you basing that on a percentage of the contract? How did you arrive at your \$500,000?

**Mr. Gaspé:** We basically thought that to even a corporation with over 10,000 employees and a profit margin of \$20 million a year or something, it would be a significant enough dent that they would want to try and comply. Maybe it is not high enough; I do not know.

**Mrs. Finestone:** Well, it certainly is a disincentive. There is no question about that.

Regarding the quote in the other brief presented by Rosemarie with respect to the fact that they often found it strange that though there were jobs to be done, often people were not prepared to fill those jobs, and seemingly preferred to be unemployed collecting UIC or welfare. Do you consider that a fair assessment of your people who may be in the major cities or on the reserves?

The question basically is this: Is the view that the native people are sometimes not willing to work—or not able to work, as was quoted from C. E. S. Franks—more a reflection of the cultural pattern than their lack of desire to work? Is that not clear?

**Mr. Gaspé:** I think culture does enter into it, but there are a number of other factors that cause that kind of perception. To my knowledge, most of the Indian people who are unemployed are seeking the equal opportunity to gain the skills and

[Traduction]

une chose qui m'a fait plaisir. Je suppose que c'est là le but essentiel.

Tout à fait à la fin, où il est question d'évaluation, votre recommandation ne fait que donner suite à ce principe fondamental. Est-ce exact?

**M. Gaspé:** Oui, c'est fondamentalement exact. Nous croyons que la consultation au début, lors de l'élaboration des régimes, est une chose très importante. Autrement, on ne ferait qu'attendre.

**Mme Finestone:** Vous voulez dire, chaque année?

**M. Gaspé:** Absolument.

**Mme Finestone:** Cela fait partie du processus de consultation annuel pour l'élaboration des cibles et des buts.

**M. Gaspé:** Oui.

**Mme Finestone:** D'accord.

Ma deuxième question est la suivante: Ne trouvez-vous pas que 500,000\$, c'est un peu lourd comme amende? Je pense que 50,000\$, cela ne serait pas suffisant, mais ne croyez-vous pas que 500,000\$, c'est un peu trop?

**Le président:** C'est le maximum.

**M. Gaspé:** Oui, c'est exactement comme l'a dit le président. Nous parlons ici du maximum. Dans le cas des grandes sociétés, il faut tenir compte de la taille relative, du budget, des recettes et le reste.

**Mme Finestone:** Fondez-vous cela sur un pourcentage du contrat? Comment en êtes-vous venu au chiffre de 500,000\$?

**M. Gaspé:** Nous avons pensé, en somme, que, même dans le cas d'une entreprise qui compte plus de 10,000 employés et qui fait des profits d'une vingtaine de millions de dollars par année, ce serait une amende suffisamment forte pour que la société s'efforce de respecter les exigences. Ce n'est peut-être pas suffisant, je n'en sais rien.

**Mme Finestone:** Eh bien, c'est sûrement un élément de dissuasion. On n'en saurait douter.

Au sujet de la citation tirée de l'autre mémoire présenté par Rosemarie, les auteurs de ce mémoire disent trouver souvent étrange que, malgré l'existence de tâches à accomplir, il arrive souvent que les gens ne sont pas disposés à occuper ces postes et qu'ils semblent préférer demeurer en chômage à percevoir les prestations de l'assurance-chômage ou de l'assistance sociale. Croyez-vous que c'est là un jugement équitable porté sur vos gens qui peuvent vivre dans les grandes villes ou dans les réserves.

La question fondamentale est la suivante: L'opinion selon laquelle les autochtones sont parfois peu désireux de travailler—ou incapables de le faire, pour citer C.E.S. Franks—cette opinion traduit-elle plutôt la structure culturelle que le peu de volonté de travailler? Cela n'est-il pas manifeste?

**M. Gaspé:** Je crois que la culture est un élément d'explication, mais il existe d'autres facteurs qui donnent cette impression. Que je sache, la plupart des Indiens en chômage recherchent l'égalité des chances d'acquérir les compétences et l'expérience qui leur permettent d'entrer en concurrence d'une



**[Text]**

experience to be able to compete on a fair basis with other Canadians, so that we have meaningful employment.

• 1750

One of the members asked us earlier about subsistence. Our communities are largely still involved in hunting, fishing, trapping and traditional economies and their pursuits, but we realize that we are in the modern era when our land base where we can practise those is unfortunately shrinking. That is another issue we want to address, but clearly we want to have that choice available to our people both to pursue the traditional pursuits and traditional economy as well as to compete on an equal basis in the marketplace with everybody else.

**Mrs. Finestone:** We saw an interesting report on the Cree in James Bay and the very competent development of their own indigenous companies from airlines to lumber to all kinds of trade. What is the constraint for the Assembly of First Nations to be able to accomplish the same thing? You are on your own land; you have income from gas and oil. Am I incorrect perhaps in that assumption? I was so impressed with that particular report I wondered why that model was not potentially a profitable and good one for you, where you in your brief time and again say that you want to take responsibility for yourselves—which I appreciate—and be masters of your own development and growth.

**Mr. Gaspé:** The fact is that those First Nations and bands that profit from royalties from oil are a small minority of bands, and in fact it is a minority of our people. That also goes for the beneficiaries of land claims agreements, especially the one you mentioned. Few land claims have been settled to date, and the land claims process is looked at as one of the few processes available to us to establish a modern or up-to-date relationship so we can in part pursue economic prosperity.

So what the James Bay Cree do in their territory is best suited for them and not necessarily exactly suited to what other First Nations are looking for in their own territories. But part of the problem is the policy of trying to negotiate agreements on lands and resources and a fair share to all First Nations of Canada's wealth. A comprehensive land claims policy is now being reviewed because it was obvious that after 10 or more years it just was not working properly. So those are some of the reasons.

**Mrs. Finestone:** Thank you very much.

**The Chairman:** Mr. Nystrom will be our last today, and I will ask you to stay because I need a quorum. Mr. Nystrom.

**[Translation]**

manière équitable avec les autres Canadiens, de manière à ce que nous puissions occuper des emplois intéressants.

Un des membres a posé une question plus tôt au sujet de la subsistance. Nos collectivités continuent de pratiquer activement la chasse, la pêche, le piégeage et les économies traditionnelles et tout ce qu'elles comportent, mais nous comprenons que nous sommes à l'âge moderne où il y a, malheureusement, réduction de l'étendue des terres où nous pouvons pratiquer ce mode de vie. C'est là une autre question que nous voulons aborder, mais nous voulons évidemment que nos gens aient le choix de poursuivre les activités de l'économie traditionnelle ou de pouvoir affronter à chances égales la concurrence avec n'importe qui sur le marché du travail.

**Mme Finestone:** Nous avons vu un rapport intéressant sur les Cris de la baie de James et sur la grande compétence avec laquelle ils ont créé leurs propres sociétés autochtones: compagnies d'aviation, commerce du bois et toutes sortes d'autres activités commerciales. Qu'est-ce qui empêche l'Assemblée des premières nations d'en faire autant? Vous occupez vos propres terres; vous avez les recettes du gaz et du pétrole. Cette hypothèse est-elle exacte? J'ai été tellement impressionnée par ce rapport particulier que je me suis demandé pourquoi ce modèle ne s'appliquerait pas à vous avec profit, vous qui répétez constamment dans votre mémoire que vous voulez assumer vos responsabilités—ce qui me plaît beaucoup—et être les maîtres de votre développement et de votre croissance.

**M. Gaspé:** En réalité, les Premières nations et les bandes qui reçoivent des royautés du pétrole ne sont qu'un tout petit nombre de bandes et c'est en fait une minorité de nos gens. Il en est de même des bénéficiaires d'accords en matière de réclamations territoriales, en particulier du groupe que vous avez nommé. Bien peu de réclamations territoriales ont été réglées jusqu'à présent et nous considérons que le processus de ces réclamations est un des rares dont nous disposons pour établir des relations modernes ou à jour qui nous permettent quelque peu de rechercher la prospérité économique.

Ce que les Cris de la baie de James font dans leur propre territoire, c'est donc ce qui leur convient le mieux et ce n'est pas nécessairement ce qui convient exactement à ce que d'autres Premières nations recherchent dans leur territoire à elles. Mais une partie du problème réside dans la politique de la recherche d'accords négociés sur les terres et les ressources et d'une juste part des richesses globales de toutes les Premières nations du Canada. Une révision globale de la politique des réclamations territoriales est actuellement en cours, car il est devenu manifeste après 10 ans et plus que cette politique ne fonctionnait pas bien. Voilà donc certaines des raisons de la situation.

**Mme Finestone:** Merci beaucoup.

**Le président:** M. Nystrom sera le dernier aujourd'hui et je vous demande de rester car nous avons besoin d'un quorum. Monsieur Nystrom.

[Texte]

**Mr. Nystrom:** I have two different questions, and I hope I do not duplicate something that somebody else has asked.

This morning we had some bankers before us and the spokesperson for the Royal Bank made a statement that they had been in touch with some of the native organizations in Saskatchewan about implementing employment equity and so on in the banks, and he implied that the response had not really been there.

Have you been in contact or have any of the private sector corporations that might be affected by this bill been in contact with your organization about working towards employment equity for native people in this country?

**Mr. Gaspé:** To my knowledge, not to the Assembly of First Nations. There may have been contact out in the local regional areas of which we are not aware at this time.

**Mr. Nystrom:** So there have been no overtures to the national organization from any of the large companies in this country that have dismal records in terms of native people, as far as you know?

**Mr. Gaspé:** Not to our knowledge.

• 1755

**Mr. Nystrom:** The other question I wanted to ask is: Can we learn from anything provincial governments in this country have done? I noticed an article recently in *The Toronto Star* about northern Manitoba and the fact that there has been an affirmative action program in northern Manitoba. I also know from my experience in Saskatchewan that back in the early 1980s, late 1970s, the department in northern Saskatchewan did have an affirmative action program there for native people in the north. Is there anything we can learn from any of these provincial governments or other provincial governments about programs that have worked relatively well, or have they not worked well?

**Mr. Monture:** I think the whole point there, and this includes the federal government, is that governments with their central agencies and with their central management functions, and supposed ability to control managerial behaviour, when they cannot produce when there is all the authority of the state, it is not encouraging. Their example has not been great in many instances.

And again, the reason for our recommendation that there be an audit of the federal public service in this regard, we think there was every opportunity there, and few results; and we think that experience will be very useful to this committee to emphasize for you the absolute necessity for compliance and an enforcement mechanism. In this regard you just have to look at the language of the documents. They say things like the employer should and may come up with guidelines instead of will and must. The language is weak. Again I must emphasize the need to audit the government experience in each case.

[Traduction]

**M. Nystrom:** J'ai deux questions différentes à poser et j'espère que cela ne fait pas double emploi avec les questions que quelqu'un d'autre a pu poser.

Ce matin, nous avons entendu des banquiers et le porte-parole de la Banque royale a dit que la banque avait communiqué avec certaines organisations autochtones de la Saskatchewan au sujet de l'application de l'équité en matière d'emploi et le reste dans les banques et il a donné à entendre que la réaction avait été négative.

Avez-vous été en contact avec l'une ou l'autre des sociétés du secteur privé qui pourrait être touchée par ce projet de loi ou ces sociétés ont-elles communiqué avec votre organisme pour discuter de la réalisation de l'équité en matière d'emploi pour les autochtones du Canada?

**M. Gaspé:** Que je sache, il n'y a pas eu de communication avec l'Assemblée des Premières nations. Il a pu y avoir dans les régions des contacts dont nous ne sommes pas au courant pour l'instant.

**M. Nystrom:** L'organisation nationale n'a donc pas été approchée par l'une ou l'autre des grandes sociétés du pays qui ont un très mauvais dossier en ce qui concerne les autochtones, que vous sachiez?

**M. Gaspé:** Que nous sachions.

**M. Nystrom:** L'autre question que je veux vous poser, c'est la suivante: pouvons-nous tirer des leçons de ce qu'ont fait les gouvernements provinciaux? J'ai vu récemment dans le *Toronto Star* un article portant sur le nord du Manitoba et sur un programme d'action positive qui y existe. Je sais aussi par mon expérience de la Saskatchewan que, dès la fin des années 1970 ou le début des années 1980, le ministère des Affaires du Nord de la Saskatchewan possédait un programme d'action positive à l'intention des autochtones du nord de la province. Y a-t-il des choses que nous pouvons apprendre de ces gouvernements provinciaux ou d'autres gouvernements provinciaux au sujet de programmes qui fonctionnent relativement bien, ou bien ces programmes fonctionnent-ils tous mal?

**M. Monture:** La situation dans ce cas, et cela englobe le gouvernement fédéral, c'est que les gouvernements, malgré leurs organismes centraux, leur gestion centralisée, leur aptitude présumée à contrôler le comportement gestionnel, bien souvent ne peuvent pas obtenir de résultat positif malgré tous les pouvoirs de l'État. Ce n'est pas encourageant. Dans bien des cas, l'exemple qu'ils ont donné n'est pas formidable.

Encore une fois, la raison de notre recommandation qu'il existe un mécanisme de vérification de la Fonction publique fédérale à cet égard, c'est que toutes les possibilités étaient présentes et que les résultats ont été peu nombreux. Nous croyons que cette expérience peut être très utile pour votre comité; elle nous permet d'insister auprès de vous sur la nécessité absolue d'un mécanisme de vérification et d'application de la loi. À cet égard, il vous suffit d'examiner le libellé des documents. On y lit que l'employeur devrait et peut établir des lignes directrices, on ne lui en fait pas une obligation. La formulation manque de fermeté. Encore une fois, je dois

[Text]

**Mr. Gaspé:** If I might add, I personally do not have much experience or knowledge about the provincial efforts in this area, but I have just had a chance now to briefly glance over a recent article which describes the experience of the Limestone Project in northern Manitoba. It would appear that type of project is beneficial. We would have to see what kinds of results come out of it. I would have to defer mostly to the First Nations organizations and the bands themselves as to whether this is the type of thing they are looking for.

**The Chairman:** May I, on behalf of the committee, thank very warmly

de l'Assemblée des Premières nations, M. Dan Gaspé, le directeur,

who may like to add something.

**Mr. Gaspé:** I just wanted to say that the suggestions we have made for amendment to this legislation are, we think, very positive and reasonable. We have drafted them in a way that hopefully will be most useful to the members of this committee when comparing the actual legislation. We think the intent is quite clear, and if the committee wishes in its clause-by-clause review of the bill to incorporate the thoughts behind our proposed amendments, but need some different drafting or tightening up of the drafts we have proposed, we would certainly be available to the committee to explain further, or show exactly what we had in mind.

**The Chairman:** I appreciate that very much.

I want to thank Mr. Dave Monture and yourself. When the time of the clause-by-clause consideration comes, you could be informed. You are in Ottawa, so you could call.

• 1800

It will not be in December but toward the end of these meetings in December that we will have a meeting where we will have a full quorum to decide as to the future activities of this committee. As I know you are alert and knowledgeable of the practice here, you could therefore know exactly when we intend to start the clause-by-clause consideration. You will be more than welcome to attend and to be at the disposal of members when they may want to ask you questions.

I must say, on behalf of the committee, that it is a brief that is so clear . . . You know, there is so much work to do. With that, you have the bill and you do not even have to refer . . . You know what you are talking about. It is well presented.

I do wish to thank you on behalf of all members and wish you good luck. I hope, as I said to the other group, some members of the committee will champion your amendments. They will be put to the committee, they will be discussed, and

[Translation]

insister sur la nécessité de vérifier les réalisations gouvernementales dans chaque cas.

**M. Gaspé:** J'aimerais ajouter que je n'ai pas moi-même une expérience ou des connaissances étendues au sujet de l'activité des provinces dans ce domaine mais je viens d'avoir l'occasion de jeter un bref coup d'oeil sur un article publié récemment et décrivant le *Limestone Project* du nord du Manitoba. Il semblerait qu'un projet de ce genre puisse être avantageux. Il nous faudra voir quels sont les résultats qui en découleront. Je devrai m'en remettre surtout aux organisations et aux bandes des Premières Nations elles-mêmes pour savoir si c'est là le genre de choses qu'elles désirent.

**Le président:** Au nom du comité, je désire remercier très chaleureusement

from the Assembly of First Nations, Mr. Dan Gaspé, the Director,

qui a peut-être quelque chose à ajouter.

**M. Gaspé:** Je veux simplement dire que les suggestions que nous avons formulées pour la modification de ce projet de loi sont, d'après nous, très positives et très raisonnables. Nous les avons rédigées de la manière que nous avons souhaitée la plus utile pour les membres de votre Comité à la suite d'une comparaison avec le projet de loi lui-même. Nous croyons que nos intentions sont formulées assez clairement et si le comité désire, au cours de l'étude du projet de loi clause par clause, appliquer les principes qui ont présidé à notre formulation des modifications proposées mais qu'il désire une formulation différente ou le resserrement des textes que nous avons proposés, nous serons certes à la disposition du Comité pour fournir de nouvelles explications ou montrer exactement ce que nous avions en vue.

**Le président:** C'est une chose que j'apprécie beaucoup.

Je désire vous remercier, vous-même et M. Dave Monture. Lorsque viendra le moment de l'étude clause par clause, vous pourrez en être informés. Vous êtes à Ottawa; vous pourriez donc communiquer avec nous.

Ce ne sera pas en décembre, mais vers la fin de ces réunions en décembre, que nous aurons une rencontre avec quorum pour décider des activités futures du Comité. Je sais que vous surveillez votre affaire et que vous connaissez bien la pratique ici. Vous pourriez donc savoir exactement quand nous comptons aborder l'étude article par article. Nous serons très heureux de vous accueillir et de vous avoir à la disposition des membres lorsqu'ils voudront vous interroger.

Je dois dire, au nom du Comité, que ce mémoire est tellement clair . . . Vous savez, il y a tant à faire. Sur ce, vous avez le projet de loi et vous n'avez même pas besoin de consulter . . . Vous savez ce dont vous parlez. C'est bien présenté.

Je tiens à vous remercier, au nom de tous les membres, et à vous souhaiter bonne chance. J'espère, comme je l'ai dit à l'autre groupe, que certains membres du Comité défendront vos amendements. Le Comité en sera saisi, en discutera, et en



[*Texte*]

they will be voted upon. You shall see soon, hopefully, the net product of what we are trying to do. Thank you.

The meeting is adjourned until Thursday morning.

[*Traduction*]

décidera. Vous verrez bientôt, je l'espère, le produit net de ce que vous recherchez. Merci.

La séance est levée jusqu'à jeudi matin.



**APPENDIX "C-62/1"**  
**ASSEMBLY OF FIRST NATIONS PROPOSED AMENDMENTS TO BILL C-62**  
**EMPLOYMENT EQUITY**

PURPOSE	AFN Proposed Amendments	Rationale
<p>2. The purpose of this Act is to achieve equality in the work place so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfillment of that goal, to ameliorate the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.</p>	<p>Line 10 (Pg. 1)            Substitute "eliminate within a reasonable period of time," for "ameliorate"</p>	<p>Although ameliorating is a recognition of the length of the process to achieve fair representation in the workplace, the goal or purpose is, hopefully, to eliminate the unwanted conditions. As well, employers cannot be allowed to improve situations at such a minimal pace that meaningful change will take a unreasonable amount of time to achieve.</p>
<p style="text-align: center;">INTERPRETATION</p> <p>3. In this Act,            "designated groups" means women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada;            "employer" means any person who employs one hundred or more employees on or in connection with a federal work, undertaking or business as defined in section 2 of the <i>Canada Labour Code</i> and includes any corporation established to perform any function or duty on behalf of the Government of Canada that employs one hundred or more employees, other than a department as defined in the <i>Financial Administration Act</i>;</p> <p>"Minister" means the Minister of Employment and Immigration;            "prescribed" means prescribed by regulations of the Governor in Council.</p>	<p>Line 3 (Pg. 2)            Insert "department" before corporation and insert "and agency" after corporation.</p>	<p>The federal government currently employs native people and it does not have adequate policies and programs for affirmative action. The government sector must take the lead to show private business that it is serious and that it is following basically the same rules.</p>



INTERPRETATION	AFN Proposed Amendments	Rationale
<p>20 3. In this Act, "designated groups" means women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada; "employer" means any person who employs 25 one hundred or more employees on or in connection with a federal work, undertaking or business as defined in section 2 of the <i>Canada Labour Code</i> and includes any corporation established to perform any function or duty on behalf of the Government of Canada that employs one hundred or more employees, other than a department as defined in the <i>Financial Administration Act</i>; "Minister" means the Minister of Employment and Immigration; "prescribed" means prescribed by regulations of the Governor in Council.</p>	<p>Line 6 (Pg. 2) Delete all words after the word "employees" and add the following: "and all employers under contract to the federal government for more than a prescribed amount in any one year, and including any person referred to herein who employs a sub-contractor, or sub-contractors when the aggregate of employees of such contractor or contractors and of the employer total one hundred people or more."</p>	<p>Although the Federal Government has a policy regarding contract compliance, subsequent governments should be bound or otherwise made to amend the law rather than simply amend its policy. To have real impact on Native people, the smaller sub-contractors must also be made to comply, even if they individually have less than 100 employees. The onus should be on the contracting company issuing tenders to ensure that any sub-contractor doing business with it also complies with employment equity. If a medium-size company of less than 100 employees, contracts out work to a sub-contractor of less than 100 employees, and the two together are doing federally regulated work and together have more than 100 employees, they are not currently covered by the bill. They should be. As long as the total number of employees of the initial employer and all sub-contractors totals 100 or more employees, the initial company must be obliged to ensure it and its sub-contractors comply with this bill.</p>

EMPLOYMENT EQUITY	AFN Proposed Amendments	Rationale
<p>4. An employer shall implement employment equity by</p> <p>(a) identifying and eliminating each of 15 the employer's employment practices, not otherwise authorized by a law, that results in employment barriers against persons in designated groups; and</p> <p>(b) instituting such positive policies and 20 practices and making such reasonable accommodation as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation in the various positions of employment with the employer that is pro-25 portionate to their representation</p> <p>(i) in the work force, or</p> <p>(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from which 30 the employer may reasonably be expected to draw or promote employees.</p>	<p>Section 4 - Line 13 (Pg. 2)</p> <p>Insert after the word "shall", the following words "in consultation with representatives of persons in designated groups develop and"</p> <p>Section 4 - Line 25 (Pg. 2)</p> <p>Insert after the word "is", the following words: "determined jointly with the representatives of the designated groups as being at least"</p>	<p>Ensures that representatives of aboriginal peoples are consulted during the development and implementation of an employers employment equity plans.</p> <p>To avoid employers manipulating statistics or using a reference group that is only in their interest, this amendment would require that the representative or representatives of the designated groups be consulted and consent to the reference group used. This also strengthens the principles of union and employee representative consultation and cooperation.</p>

	AFN Proposed Amendments	Rationale
	<p>After line 32 and before line 33 add section 4.1 (Pg.2)</p> <p>"An employer implementing employment equity under section 4 shall, in consultation and cooperation with labour and representatives of designated groups, identify timetables and specific numerical goals for employment equity of persons in designated groups and shall report within the time period in sub-section 5(1) such timetables and goals to the Minister in the prescribed manner."</p>	<p>This proposed amendment is self-explanatory. The rationale is that employment equity and affirmative action were resisted in other countries in the past until businesses were forced to set goals and timetables and got used to the practice. They later realized the benefit to their business and stopped resisting. Rather than the government setting goals and timetables, i.e. quotas, the effective procedure seems to be, in other countries, to oblige businesses to do it themselves but let them have the flexibility to determine exactly what the goals and timetables will be.</p>
	<p>Add sub-section 5(3) (Pg. 3)</p> <p>"A report under sub-section (1) shall, when identifying the degree of representation of aboriginal peoples as one of the designated groups, identify the degree of representation of each of the aboriginal peoples, namely, the Indians, Metis and Inuit.</p>	<p>The draft regulations make it clear that the federal government intends to blur the distinctness of the Indian, Inuit and Metis peoples by categorizing us generally and together as aboriginal peoples. It will be important to the federal government to know the statistics on each category of aboriginal peoples because the relationship and legal arrangements are and will be different with each aboriginal people. As well, the constitution makes a clear distinction of the aboriginal peoples. First Nations resist all attempts to categorize us with other aboriginal peoples in one group because we are different and distinct from each other in many ways. It may be enough to have the final regulations make the distinction but it is highly preferable</p>



	AFN Proposed Amendments	Rationale
		<p>that the distinction be legislated. Also, the distinction of male or female aboriginal persons is suggested without any distinction as to Indian, Metis or Inuit.</p>
<p>6. An employer who fails to comply with 20 section 5 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding <u>fifty</u> thousand dollars.</p>	<p>Immediately after the proposed 5(3), add section 5.1</p> <p>"An employer shall, on or before June 1 of each year, file a report to the Minister outlining the employer's employment equity measures for the ensuing year."</p>	<p>Provides that the employer must report his planned employment equity measures in advance to the Minister.</p>
	<p>Section 6 - Line 21 (Pg. 3)</p> <p>Insert before the word "section", the following words: "section 4, section 4.1 and"</p>	<p>The establishment of employment equity plans, and not just the filing of statistical reports, should be enforced.</p>
	<p>Line 23 (Pg.3)</p> <p>Substitute the words "five hundred" for the word "fifty"</p>	<p>Penalties to large companies must be a strong enough deterrent. Fifty thousand dollars (\$50,000) to some large companies may be cheaper than implementing employment equity plans and will be considered therefore an extra licensing fee.</p>
	<p>Line 26 (Pg. 3)</p> <p>Insert after the word "under", the following words: "sections 4, 4.1 and"</p>	<p>Consistency with prior proposed amendment.</p>

	AFN Proposed Amendments	Rationale
<p>7. The Minister shall in each year prepare a consolidation of the reports received in that 25 year under section 5 and shall, as soon as possible thereafter but not later than the end of that year, cause the consolidation, together with such analysis thereof as the Minister may wish to make, to be laid before 30 each House of Parliament.</p>	<p><sup>1</sup>/<sub>2</sub>  <b>Lines 29, and 30 (Pg. 3)</b>            Substitute the words "an analysis, following the prescribed manner, including the degree of compliance of each employer with sections 4, 4.1 and 5." for the words: "such...make"</p>	<p>This amendment would make the areas of analysis required more specific, and leave the Minister no discretion regarding the provision of that analysis. The analysis would take a form prescribed by regulations.</p>
	<p><b>Add section 7.1 (Pg. 3)</b>            "A committee of Parliament shall be designated or established and shall, within, or no later than, five years, from the date of proclamation of this Act, review any and all provisions of this Act and report to Parliament within six months regarding the effect of the implementation of the Act on the employment conditions of persons in designated groups and shall recommend amendments, if necessary, to ensure that persons in designated groups achieve employment equity."</p>	<p>Many new laws require Parliamentary committees to review and report on the effectiveness of the particular law. The AFN believes employment equity is important enough that Parliament be bound to review the bill as soon as is feasible and no later than 5 years from its enactment with a view to amend it, if necessary, to better achieve its purpose.</p>

AFN Proposed Amendments	Rationale
<p>8. Each report filed with the Minister under section 5 shall be available for public inspection at such places as may be designated by the Minister and any person may, on payment of the prescribed fee, obtain from the Minister a copy of the report.</p>	<p>Makes section 8 consistent with other previously proposed AFN amendments calling for the production of other reports.</p>
<p>Section 8 - Line 33 (Pg. 3) Delete the words "section 5" and substitute the words "sections 4.1, 5 and 5.1"</p>	<p>There must be a formal structured process of discussion and negotiation directly between the representatives of the aboriginal peoples and the Minister to ensure that this Act and the accompanying regulations are properly implemented and adhered to. It is not enough to leave the monitoring to the Canadian Human Rights Commission. The principle and right of Indian First Nations Self-Government requires that we have direct access to Federal decision-makers. There has been a problem in the past that has greatly contributed to the ineffectiveness of the Federal Native Employment Policy and that is that Treasury Board officials reported to Cabinet rather than Cabinet receiving direct reports from us. Our amendment proposes to correct that and provide Cabinet directly with the best information.</p>
<p>Add section 8.1 (Pg. 3) "The Minister shall convene a Joint Council, consisting of representatives of the national organizations of aboriginal peoples, which is hereby empowered to monitor employer compliance with Sections 4.1, 5 and 5.1 as they relate to the aboriginal peoples. Such Joint Council's operations shall be funded equally, on one part by the Minister, and on the other part, by the aboriginal peoples' organizations. The Minister shall receive reports from the Joint Council and in consultation with the Joint Council, prepare annual reports regarding the effect of this Act on employers and on the employment condition of aboriginal peoples."</p>	



	AFN Proposed Amendments	Rationale
<p>10. In order to provide employers with information that the Minister deems would be of assistance to employers in implementing the requirements of section 4, the Minister may issue guidelines directed to employers pertaining to any of the matters referred to in that section.</p>	<p>Section 10 - Line 6 (Pg. 4)</p> <p>Insert after the word "section 4", the following words: "and section 4.1"</p>	<p>Ensures that guidelines will include suggested ways to set timetables and goals for achieving employment equity.</p>
	<p>Line 7 (Pg. 4)</p> <p>Delete the word "may" and substitute the following words: "shall, in consultation with the Joint Council created under section 8.1 of this Act, "</p>	<p>This proposed amendment would ensure that the Minister shall develop the guidelines to employers in consultation with aboriginal peoples.</p>

## APPENDICE «C-62/1»

AMENDEMENTS PROPOSÉS PAR L'ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS  
AU PROJET DE LOI C-62 CONCERNANT L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

OBJET	Amendements proposés	Raisonnement
2. La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances professionnels pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.	<p>Ligne 9 (p. 1)</p> <p>Remplacer le mot «corriger» par les mots «supprimer dans un délai raisonnable».</p>	<p>Bien que le terme «ameliorate» utilisé dans la version anglaise reflète la longueur du cheminement vers la représentation équitable dans le milieu de travail, le but devrait être de supprimer les désavantages. Par ailleurs, on ne peut permettre aux employeurs de corriger les désavantages à un rythme tellement lent qu'il faudra attendre beaucoup trop longtemps pour noter une amélioration importante.</p>
3. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.	<p>Ligne 25 (p. 1)</p> <p>Insérer après les mots «personne morale» les mots «, y compris tout ministère ou organisme.».</p>	<p>Le gouvernement fédéral a actuellement des autochtones à son service, et il ne prévoit pas les règles et les programmes nécessaires pour en assurer la promotion sociale. Le secteur public doit donner l'exemple au secteur privé, en montrant qu'il fait des efforts sérieux et qu'il suit essentiellement les mêmes règles.</p>
«employeur» Quiconque emploie au moins cent salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise fédérale au sens de l'article 2 du <i>Code canadien du travail</i> , ainsi que toute personne morale employant au moins cent salariés et constituée pour l'accomplissement de fonctions au nom du gouvernement du Canada, à l'exclusion des ministères au sens de la <i>Loi sur l'administration financière</i> .	20	
«groupes concernés» Les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada.	25	
«ministre» Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration.	10	

DÉFINITIONS	Amendements proposés	Raisonnement
<p>3. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.</p>	Ligne 2 (p. 2)	<p>Bien que le gouvernement fédéral ait une politique relative à l'obligation contractuelle, les gouvernements qui lui succéderont devraient être tenus de modifier la loi et non pas seulement leur politique. Pour que le projet de loi profite réellement aux autochtones, il faudrait que l'obligation contractuelle s'applique également aux petits sous-traitants, même si chacun a moins de 100 employés à son service. C'est à l'entreprise contractante qui émet les appels d'offres qu'il devrait incomber de veiller à ce que les sous-traitants avec qui elle fait affaire respectent, eux aussi, le principe de l'équité en matière d'emploi. Sous sa forme actuelle, le projet de loi ne s'applique pas aux entreprises de taille moyenne ayant moins de 100 employés à leur service, qui passent un contrat avec un sous-traitant ayant moins de 100 employés à son service, alors même que les deux entreprises effectuent des travaux assujettis à la réglementation fédérale et ont un effectif total de plus de 100 employés. Or, le projet de loi devrait s'appliquer à ces entreprises. Du moment que l'effectif total de l'employeur ayant signé le contrat initial et de tous les sous-traitants est de 100 employés ou plus, le premier doit veiller à respecter lui-même les dispositions du projet de loi et à les faire respecter par ses sous-traitants.</p>
<p>20 «employeur» Quiconque emploie au moins cent salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise fédérale au sens de l'article 2 du <i>Code canadien du travail</i>, ainsi que toute personne morale employant au moins cent salariés et constituée pour l'accomplissement de fonctions au nom du gouvernement du Canada, à l'exclusion des ministères au sens de la <i>Loi sur l'administration financière</i>.</p>	<p>Supprimer tout ce qui suit le mot «Canada» et ajouter ce qui suit:</p> <p>«et y compris également tous les employeurs ayant passé avec le gouvernement fédéral un contrat d'une valeur supérieure au montant maximal prescrit pour une année et toute personne morale visée par la présente disposition qui recourt à un ou plusieurs sous-traitants si l'effectif total de ces sous-traitants et de l'employeur est de 100 employés ou plus.»</p>	
<p>25 «groupes concernés» Les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada.</p>		
<p>5 «ministre» Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration.</p>		
10		



Amendements proposés		Raisonnement
ÉQUITÉ PROFESSIONNELLE		
4. L'employeur vise à l'équité professionnelle par les actions suivantes :		
a) mise en évidence et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés en droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes concernés;		
b) instauration des règles et usages et prise des mesures d'aménagement voulus pour que le nombre de membres de ces groupes dans ses différents postes soit proportionnel à leur représentation :		
(i) au sein de la population active,		
(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à procéder à ses recrutements ou à l'avancement de ses salariés.		
Article 4 — Lignes 11 et 12 (p. 2)	Cet amendement vise à faire en sorte que les représentants des autochtones soient consultés sur l'élaboration et la mise en œuvre du programme d'équité professionnelle de l'employeur.	
Article 4 — Ligne 21 (p. 2)	Remplacer les mots «vise à l'équité professionnelle» par les mots suivants «établit et applique les modalités de son programme d'équité professionnelle en consultation avec des représentants des groupes désignés, notamment».	
Article 4 — Ligne 21 (p. 2)	Insérer après le mot «soit» les mots suivants «, de l'avis des représentants des groupes désignés et de l'employeur, au moins».	Cet amendement vise à empêcher les employeurs de manipuler les données statistiques ou de se servir d'un groupe témoin sélectionné uniquement dans leur intérêt en les obligeant à consulter le ou les représentants des groupes désignés et à obtenir leur accord quant au groupe témoin utilisé. Un tel amendement donnerait également plus de poids au principe de la consultation et de la collaboration avec les syndicats et les représentants des employés.

## Amendements proposés

## Raisonnement

Entre les lignes 30 et 31, insérer un nouveau paragraphe 4.1 (p. 2)

«L'employeur qui applique un programme d'équité professionnelle conformément à l'article 4 établi, en consultation et en collaboration avec les syndicats et les représentants des groupes désignés, des échéanciers et objectifs numériques précis en vue d'assurer l'équité professionnelle pour les membres des groupes désignés et soumet au Ministre, dans le délai prévu au paragraphe 5(1) et selon les modalités prescrites, un rapport faisant état de ces échéanciers et de ces objectifs.

Ajouter un nouveau paragraphe 5(3) (p. 3)

«Dans le rapport visé au paragraphe (1), l'employeur indique, non seulement la représentation des autochtones en tant que groupe désigné, mais aussi la représentation de chacun des peuples autochtones, soit les Indiens, les Métis et les Inuit.

Cet amendement se passe d'explication. Si nous le proposons, c'est que l'équité professionnelle et la promotion sociale ont rencontré beaucoup de résistance dans d'autres pays jusqu'à ce que les employeurs soient contraints d'établir des objectifs et des échéanciers et qu'ils s'habituent à la nouvelle situation. Ils se sont par la suite rendu compte de l'avantage que pouvait en tirer leur entreprise et ont cessé de s'y opposer. Au lieu que ce soit le gouvernement qui impose des objectifs et des échéanciers, au moyen notamment de quotas, la solution la plus efficace, d'après l'expérience d'autres pays, semble être d'obliger les entreprises à se fixer elles-mêmes des objectifs et des échéanciers en fonction de leur situation particulière.

D'après le projet de règlement, il est clair que le gouvernement fédéral a l'intention d'estomper les distinctions entre les Indiens, les Inuit et les Métis en les mettant tous dans la même catégorie générale, celle des peuples autochtones. Or, le gouvernement fédéral a intérêt à avoir des statistiques sur chacun des peuples autochtones, étant donné les différences qui existent à l'heure actuelle et qui continueront d'exister dans ses rapports et ses arrangements juridiques avec chacun de ces peuples. Par ailleurs, la Constitution établit clairement la distinction entre les différents peuples autochtones. Les Premières Nations s'opposent à toute tentative visant à les regrouper avec les autres peuples autochtones dans une seule catégorie, étant donné les nombreuses différences qui nous distinguent. Il suffit peut-être de faire cette distinction dans le règlement définitif, mais il serait de beaucoup préférable de la consacrer dans la loi.

Amendements proposés	Raisonnement
<p>Ajouter immédiatement après le nouveau paragraphe 5(3) un nouvel article 5.1</p> <p>«Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, l'employeur dépose auprès du ministre un rapport dans lequel il expose les mesures d'équité professionnelle qu'il entend prendre pour l'année à venir.»</p>	<p>Enfin, il semble qu'on veuille distinguer entre les personnes autochtones de sexe masculin et de sexe féminin sans faire aucune distinction entre les Indiens, les Métis et les Inuit.</p> <p>Cet amendement vise à faire en sorte que l'employeur informe le ministre à l'avance des mesures d'équité professionnelle qu'il entend prendre.</p>
<p>6. L'employeur qui ne se conforme pas à l'article 5 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cinquante mille dollars.</p>	<p>Il convient d'obliger l'employeur, non seulement à déposer des rapports statistiques, mais aussi à établir des plans en matière d'équité professionnelle.</p>
25	<p>Les amendes imposées aux grandes entreprises doivent être suffisamment élevées pour avoir un effet de dissuasion. Pour certaines de ces entreprises, il peut revenir moins cher de payer une amende de cinquante mille dollars (50 000 \$) que d'appliquer un programme d'équité professionnelle, de sorte que l'amende serait simplement considérée comme un droit supplémentaire à acquitter.</p>
<p>Ligne 27 (p. 3)</p> <p>Remplacer les mots «à l'article 5» par les mots «aux articles 4, 4.1 et 5».</p>	<p>Cet amendement découle d'un amendement déjà proposé.</p>



Amendements proposés	Raisonnement
<p>7. Chaque année le ministre regroupe les rapports visés à l'article 5 en un ensemble qu'il peut assortir d'une analyse. Il fait déposer ces documents devant chaque chambre du Parlement dans les meilleurs délais mais au plus tard à la fin de l'année.</p>	<p>Cet amendement précise les questions à analyser et oblige le ministre à fournir une analyse établie selon les modalités prescrites par règlement.</p>
<p>Ligne 28 (p. 3) Remplacer les mots «peut assortir d'une analyse» par les mots suivants «assortir d'une analyse, rédigée selon les modalités prescrites, dans laquelle il indique notamment la mesure dans laquelle chaque employeur s'est conformé aux dispositions des articles 4, 4.1 et 5.»</p>	<p>De nombreuses lois adoptées récemment exigent qu'un comité parlementaire examine l'efficacité de leurs dispositions et fasse rapport de ses conclusions. L'Assemblée des Premières Nations estime que l'équité professionnelle est suffisamment importante pour que le Parlement soit tenu d'examiner l'application de la loi dans les meilleurs délais et au plus tard cinq ans après sa proclamation, en vue d'y apporter, le cas échéant, les modifications nécessaires pour atteindre le but visé.</p>
<p>Ajouter un nouveau paragraphe 7.1 (p. 3) «Un comité du Parlement, désigné ou créé à cette fin, est chargé d'examiner au plus tard cinq ans après la date de proclamation de la présente loi toutes les dispositions de celle-ci et de présenter au Parlement, dans un délai de six mois, un rapport sur les conséquences de l'application de la loi sur les conditions d'emploi des membres des groupes désignés, dans lequel il recommande, le cas échéant, les modifications nécessaires pour assurer à ces personnes l'équité en matière d'emploi.»</p>	

8. Le public peut consulter les rapports visés à l'article 5 aux lieux désignés par le ministre et en obtenir copie auprès de celui-ci contre versement des droits réglementaires.	Amendements proposés	Raisonnement
35	Article 8 — Ligne 33 (p. 3) Remplacer les mots «à l'article 5» par les mots aux articles 4.1, 5 et 5.1».	Cet amendement découle d'amendements déjà proposés par l'Assemblée des Premières Nations en vue d'exiger la production d'autres rapports.
	Ajouter un nouveau paragraphe 8.1 (p. 3)	Il doit y avoir une structure officielle qui permette aux représentants des peuples autochtones et au ministre de discuter et de négocier directement afin de s'assurer que la loi et les règlements pris en application de celle-ci sont appliqués et respectés comme il se doit. Il ne suffit pas de laisser la Commission canadienne des droits de la personne jouer ce rôle de surveillance. Le principe de l'autonomie politique des Indiens des Premières Nations, qui est aussi un droit, exige que nous puissions communiquer directement avec les responsables des décisions au niveau fédéral. Ce qui a grandement contribué à l'inefficacité de la politique fédérale d'emploi chez les autochtones dans le passé, c'est que les rapports étaient présentés au Cabinet par les fonctionnaires du Conseil du Trésor plutôt que par nous-mêmes. L'amendement que nous proposons vise à corriger cette situation et à permettre au Cabinet d'avoir directement accès aux meilleurs renseignements possibles.
	«Le ministre établit un conseil conjoint, composé de représentants des organisations nationales des peuples autochtones, lequel est habilité à évaluer dans quelle mesure les employeurs respectent les dispositions des articles 4, 4.1, 5 et 5.1 relatives aux peuples autochtones. Le financement des activités du conseil est partagé également entre le ministre et les organisations des peuples autochtones. Le ministre reçoit les rapports du conseil conjoint, et en consultation avec celui-ci, prépare les rapports annuels sur les conséquences de la loi pour les employeurs et pour les conditions d'emploi des peuples autochtones.»	

Amendements proposés	Raisonnement
<p>10. En toute matière visée à l'article 4, le ministre peut établir, à l'intention des employeurs, des directives susceptibles, selon lui, de les aider à se conformer aux dispositions de cet article.</p>	<p>Cet amendement vise à faire en sorte que le ministre établisse des directives concernant l'établissement d'échéanciers et d'objectifs en matière d'équité professionnelle.</p>
<p>Article 10 — Ligne 3 (p. 4) Remplacer les mots «à l'article 4» par les mots «aux articles 4 et 4.1».</p>	
<p>Ligne 4 (p. 4)</p>	
<p>Remplacer les mots «peut établir» par les mots «, en consultation avec le conseil mixte créé en vertu de l'article 8.1 de la présente loi, avec les peuples autochtones, établit».</p>	<p>Cet amendement obligerait le ministre à élaborer les directives à l'intention des employeurs en consultation avec les peuples autochtones.</p>

















*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

## WITNESSES—TÉMOINS

### At 11:00:

#### *From the Canadian Bankers Association:*

Benoit Morin, Chairman, Personnel Committee and Senior Vice-President of Human Rights and Legal Affairs of the National Bank of Canada;

Diane Barsoski, Chairman, Labour Code Standing Committee and Director, Personnel, Employee and Labour Relations, The Bank of Nova Scotia;

Lynda White, Alternate, Labour Code Standing Committee and Equal Employment Opportunity Co-ordinator, Royal Bank of Canada.

### At 3:30:

#### *From the Inuit Tapirisat of Canada:*

Rosemarie Kuptana, President, Inuit Broadcasting Corporation (Task Force on Inuit Management Development).

#### *From the Assembly of First Nations:*

Dan Gaspé, Director of Parliamentary Liaison;  
Dave Monture, Program Director.

### A 11 heures:

#### *De l'Association des banquiers canadiens:*

Benoit Morin, président, Comité du personnel et vice-président principal des droits de la personne et des affaires juridiques de la Banque du Canada;

Diane Barsoski, présidente, Comité permanent du code du travail, et directrice du personnel et des relations de travail de la Banque de Nouvelle-Écosse;

Lynda White, substitut, Comité permanent du code du travail, coordinatrice pour l'égalité des chances dans l'emploi, Banque Royale du Canada.

### A 15 h 30:

#### *Des Inuit Tapirisat du Canada:*

Rosemarie Kuptana, présidente, Corporation de radiodiffusion Inuit (Groupe d'étude de l'amélioration des méthodes de gestion).

#### *De l'Assemblée des premières nations:*

Dan Gaspé, directeur de liaison parlementaire;  
Dave Monture, directeur de programme.



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Thursday, December 12, 1985

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 5

Le jeudi 12 décembre 1985

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

## BILL C-62

**An Act respecting employment equity**

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## PROJET DE LOI C-62

**Loi concernant l'équité en matière d'emploi**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985

*Chairman:* Marcel Prud'homme

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Roland de Corneille  
Suzanne Duplessis  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Dan Heap

Carole Jacques  
Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Claudy Mailly  
Lorne Nystrom  
John Ostrom  
Lucie Pépín  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

Pursuant to Standing Order 70(6)(b)

On Thursday, December 12, 1985:

Roland de Corneille replaced Sheila Finestone.

Conformément à l'article 70(6)b) du Règlement

Le jeudi 12 décembre 1985:

Roland de Corneille remplace Sheila Finestone.

## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, DECEMBER 12, 1985

(7)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 11:10 o'clock a.m., this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Pauline Browes, Mary Collins, Jim Hawkes, Dan Heap, Claudy Mailly, John Oostrom.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Federally Regulated Employers—Transportation and Communication (F.E.T.C.O.):* A.E. Masters, President, Maritime Employers' Association; N.G. Cunningham, President, B.C. Maritime Employers' Association; A.K. Maclaren, Executive Director, Canadian Trucking Association; D.V. Brazier, Assistant Vice-President, Industrial Relations, CP Rail; S.T. Cooke, Executive Vice-President, Personnel—Labour Relations, Canada Post Corporation; E. Alan Prentice, Research Manager, B.C. Telephone Co.; Harold A. Dunstan, General Manager, Labour Relations, Canada Post Corporation; Gilles Séguin, Corporate Director, Human Resources Development, CBC; Andrée Charbonneau, Project Leader, Management and Organizational Development, Air Canada.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity. (See *Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The witnesses made statements and answered questions.

At 1:02 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m., this day.

## AFTERNOON SITTING

(8)

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 3:51 o'clock p.m., this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allman, Jean-Pierre Blackburn, Pauline Browes, Mary Collins, Roland de Corneille, Jim Hawkes, Dan Heap, John Oostrom, Barbara Sparrow.

*Other Member present:* Jim Manly.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities:* Beryl Potter, Coordinator of Scarborough Action Awareness; Mike McHenry, Representative, United Disabled Consumers; Judy Rebick, Co-ordinator, Special Projects, Canadian Hearing Society. *From the*

## PROCÈS-VERBAUX

LE JEUDI 12 DÉCEMBRE 1985

(7)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit ce jour à 11 h 10, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (président).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Pauline Browes, Mary Collins, Jim Hawkes, Dan Heap, Claudy Mailly, John Oostrom.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: De «Federally Regulated Employers—Transportation and Communication» (F.E.T.C.O.):* A.E. Masters, président, «Maritime Employers' Association»; N.G. Cunningham, président, «B.C. Maritime Employers' Association»; A.K. Maclaren, directeur exécutif, Association canadienne du camionnage; D.V. Brazier, vice-président adjoint, Relations industrielles, Chemins de fer CP; S.T. Cooke, vice-président exécutif, Personnel—Relations de travail, Société canadienne des Postes; E. Alan Prentice, directeur des recherches, «B.C. Telephone Co.»; Harold A. Dunstan, directeur général, Relations de travail, Société canadienne des Postes; Gilles Séguin, directeur, Développement des ressources humaines, Radio-Canada; Andrée Charbonneau, chef de projet, «Management and Organizational Development», Air Canada.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985, relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir *Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'examen de l'article 2.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 13 h 02, le Comité interrompt ses travaux jusqu'à 15 h 30.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(8)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit ce jour à 15 h 51 sous la présidence de Marcel Prud'homme, (président).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Pauline Browes, Mary Collins, Roland de Corneille, Jim Hawkes, Dan Heap, John Oostrom, Barbara Sparrow.

*Autre député présent:* Jim Manly.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: De la «Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities»:* Beryl Potter, coordonnatrice de «Scarborough Action Awareness»; Mike McHenry, représentant, «United Disabled Consumers»; Judy Rebick, coordonnatrice, Projets spéciaux, «Canadian Hearing Society». *De la*



*Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (C.O.P.O.H.):* Jim Derksen, National Chairperson.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity. (See *Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:10 o'clock p.m., the Committee adjourned until 4:00 o'clock p.m., Monday, December 16, 1985.

*«Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped» (C.O.P.O.H.):* Jim Derksen, président national.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985, relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir *Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'examen de l'article 2.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 h 10, le Comité s'ajourne jusqu'au lundi 16 décembre 1985, à 16 heures.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, December 12, 1985

• 1107

**The Chairman:** Good morning.

Bienvenue, merci.

Alors à tous ces gens que je connais déjà, mes salutations très amicales. Et aux autres, je puis vous assurer qu'à la fin de la réunion, nos salutations seront aussi amicales.

Ce que nous allons faire ce matin... Oui, madame Mailly, vous avez le choix. Approchez-vous de moi.

**Mme Mailly:** Ah! Comme vous êtes gentil!

**The Chairman:** First this morning, I thank our distinguished guests for having sent the brief ahead of time. We are picking up, and members have had time to go through it, I am sure. Without further delay this morning, I will present our guests to the members of the committee. I would rather call you guests than witnesses. When I will indicate your name, would you kindly just raise your hand so members will know. For those whose names I may not have, I will ask Mr. Masters to present them. I think it is fair.

Bonjour, monsieur Blackburn. M. A.E. Masters, président, *Maritime Employers' Association*, une figure très connue au Parlement; M. N.G. Cunningham, président, *B.C. Maritime Employers' Association*

Members of Parliament, I hope all of you will go to Expo '86. I am the greatest PR for it. I am from Montreal, but I think it is worth being seen. I saw it already. It is going to be a fabulous fabulous Expo '86. I say that for the record so people will read, you know; more will talk about it, more will go.

**Mrs. Collins:** That is unanimous, Mr. Chairman.

**The Chairman:** This is what Canada is all about.

Mr. A.K. MacLaren, Executive Director, Canadian Trucking Association, also a well-known figure on the Hill, welcome. Mr. D.V. Brazier, Assistant Vice-President, Industrial Relations, CP Rail, welcome. Mr. S.T. Cooke, Executive Vice-President, Labour Relations, Canada Post Corporation, is he here? You will find our committee very relaxed.

**Mr. S.T. Cooke (Executive Vice-President, Personnel and Labour Relations, Canada Post Corporation):** It takes courage, Mr. Chairman.

**The Chairman:** With what you have to go through. It is all right. I am told the pay is better than on Parliament, so it is not bad. I will kindly ask Mr. Masters to introduce those, not that I neglected to introduce, but whose names I was not given.

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 12 décembre 1985

**Le président:** Bonjour.

Thank you, and welcome.

I bid a very friendly welcome to all the people I know here. As for the others, let me assure them that by the end of this meeting, we will also be on very friendly terms.

What we intend to do this morning... Yes, Mrs. Mailly, you have the choice. Come closer to me.

**Mrs. Mailly:** How kind you are!

**Le président:** Tout d'abord ce matin, je tiens à remercier nos distingués invités de nous avoir fait parvenir le mémoire à l'avance. Je suis sûr que tous les membres ont eu l'occasion de le lire. Sans plus tarder, je vais présenter nos invités aux membres du Comité. Je préfère vous appeler des invités plutôt que des témoins. Lorsque je dirai votre nom, veuillez lever la main afin que les membres puissent vous identifier. Je demanderai ensuite à M. Masters de présenter ceux dont je n'ai pas le nom. Je pense que ce serait équitable.

Good morning, Mr. Blackburn. Mr. A.E. Masters, Chairman, *Maritime Employers' Association*, a very well known personality in parliamentary circles; Mr. N.G. Cunningham, Chairman, *B.C. Maritime Employers' Association*.

J'espère que tous les députés se rendront à Expo '86. J'en suis d'ailleurs le meilleur relationniste. Je suis Montréalais, mais je crois néanmoins que ça vaut la peine d'être vu. J'ai déjà visité le chantier d'Expo '86, et je crois que ce sera absolument fantastique. Je le dis publiquement afin que ce soit inclu dans le procès-verbal car, plus il y aura de gens qui liront mes commentaires, plus en discuteront et donc plus s'y rendront.

**Mme Collins:** Nous sommes tout à fait d'accord avec vous, monsieur le président.

**Le président:** C'est ça, le Canada.

M. A.K. MacLaren, directeur général, Association canadienne du camionnage, également une personnalité très connue sur la Colline; monsieur D.V. Brazier, vice-président adjoint, Relations industrielles, la compagnie des chemins de fer du Canadien Pacifique; M. S.T. Cooke, vice-président exécutif, Relations de travail, Société canadienne des postes—est-il présent? Je vous souhaite tous la bienvenue. Je pense que vous trouverez nos séances très décontractées.

**M. S.T. Cooke (vice-président exécutif, Personnel et Relations de travail, Société canadienne des postes):** Il faut du courage, monsieur le président.

**Le président:** Avec tous les problèmes que vous avez; ça va. On me dit que vous êtes mieux rémunérés qu'au Parlement, alors ça vaut la peine. Je veux maintenant demander à M. Masters de présenter les autres, non pas que j'ai omis de présenter moi-même, mais dont je n'avais pas le nom.

[Text]

**Mr. A.E. Masters (President, Maritime Employers' Association):** E. Alan Prentice, Research Manager, B.C. Tel.

**The Chairman:** Welcome equally.

**Mr. Masters:** Harold Dunstan, General Manager, Canada Post. We have two from Canada Post, this morning. Stuart Cooke does not take many chances.

**The Chairman:** Welcome, Sir.

• 1110

**M. Gilles Séguin (directeur national, développement et ressources humaines, Radio-Canada):** Gilles Séguin, directeur national, développement et ressources humaines, Radio-Canada.

And with me are John Palkivala, Vice-President, Corporate Services, The CSL Group Inc.; Andrée Charbonneau, Project Leader, Development and Management, Air Canada; and Norman Hall, President, Dominion Marine Association.

**The Chairman:** Welcome, very warmly, to the four of you. I see there is still a lot of progress to be made for the presence of women, but . . .

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, is there anybody from CNR or Bell Telephone?

**Mr. Masters:** Bell Telephone could not be with us today, Mr. Allmand. We have a representative who could not be here, unfortunately, due to a conflict of dates which we have known about for a little while. We just heard about this meeting last week. CNR are not here. Again, I think there was a conflict of dates. But both have been party to the preparation of our brief.

**Mr. Allmand:** Fine.

**The Chairman:** We will divide the time according to the number of members who would like to speak, but, first, Mr. Masters will resume reading his brief, after which we will begin questioning. The floor is yours, Mr. Masters; and others can also speak or give some explanation.

**Mr. Masters:** I just want to say a couple of words about what FETCO is. It is essentially 15 employers or employer groups who employ approximately 67% of the federally regulated employees other than public servants. We are 80% organized by trade unions, and therefore you will see there is a strong message or concern on our part as to how all of this affects unions as well as affects employers.

Our brief has been prepared by a subcommittee, headed by Don Brazier, and I would like to ask him to go through the summary. After, a few of us have things to bring up, unrelated to the brief, but . . .

**Mr. D.V. Brazier (Assistant Vice-President, Industrial Relations, CP Rail):** Mr. Chairman, our submission covered quite a few areas, including areas to be covered by regulation.

[Translation]

**M. A.E. Masters (président, Maritime Employers' Association):** E. Alan Prentice, gérant de recherches, B.C. Tel.

**Le président:** Je vous souhaite la bienvenue.

**M. Masters:** Harold Dunstan, directeur général, Société canadienne des postes. Nous avons deux représentants de la Société des postes ce matin. Stuart Cooke n'aime pas courir de risques.

**Le président:** Bienvenue.

**Mr. Gilles Séguin (National Director, Development Human Resources, Radio-Canada):** Gilles Séguin, National Director, Development and Human Resources, Radio-Canada.

Je suis accompagné par John Palkivala, vice-président, Services centraux, le Groupe CSL Inc; Andrée Charbonneau, chargée de projet, développement et gestion, Air Canada; et Norman Hall, président, Dominion Marine Association.

**Le président:** Je vous souhaite à tous les quatre la plus cordiale des bienvenues. Je vois qu'il y a encore beaucoup de travail à faire avant que les femmes ne soient adéquatement représentées, mais . . .

**M. Allmand:** Monsieur le président, y a-t-il des représentants des Chemins de fer Nationaux ou de Bell Canada?

**M. Masters:** Bell Canada n'a pu être représentée aujourd'hui, monsieur Allmand. Nous avons un représentant, mais il n'a pu participer aujourd'hui à cause d'un conflit d'horaires dont nous sommes au courant depuis déjà quelque temps. Nous n'avons été convoqués que la semaine dernière. Quant aux Chemins de fer Nationaux, ils ne sont pas représentés. Là encore, je crois qu'il s'agissait d'un conflit d'horaires. Mais ces deux organismes ont néanmoins participé à l'élaboration du mémoire.

**M. Allmand:** Très bien.

**Le président:** Nous allons répartir le temps selon le nombre d'intervenants, mais, tout d'abord, M. Masters va nous lire son mémoire, après quoi nous passerons aux questions. Monsieur Masters, à vous la parole. Vos collègues pourront également intervenir et donner des explications, au besoin.

**M. Masters:** Je voudrais d'abord vous expliquer brièvement ce qu'est l'ETCOF. Il s'agit essentiellement de 15 employeurs ou groupes d'employeurs qui dirigent près de 67 p. 100 des employés régis par des règlements fédéraux autres que les fonctionnaires. Nous sommes syndiqués à 80 p. 100, de là notre forte préoccupation au sujet des conséquences de ce projet de loi à la fois pour les syndicats et les employeurs.

Notre mémoire a été élaboré par un Sous-comité dirigé par Don Brazier, et je vais maintenant lui demander de vous en faire un résumé. Ensuite, certains d'entre nous auront quelques points additionnels à soulever, qui ne touchent pas au mémoire, mais . . .

**M. D.V. Brazier (vice-président adjoint, Relations industrielles, la Compagnie des chemins de fer Canadien Pacifique):** Monsieur le président, notre mémoire touchait un



*[Texte]*

When the submission was put together, we had not had the opportunity of seeing the draft regulations that came out about 10 days to 2 weeks ago.

We did not change anything in the brief as a result of the regulations, although we understand that in terms of discussion of the regulations that should be directed to the officials of CEIC.

However, the summary we have prepared basically addresses what we think are the principal issues we would like to identify in Bill C-62. It does not summarize everything we said in the brief. It summarizes what we think of the major points, and it will just take me about five minutes to read the summary.

FETCO supports the principle that discriminatory practices should be eliminated and the aims of legislation that would enable individuals in disadvantaged groups to compete on an equitable basis with others in the labour market, provided that the establishment of such employment equity programs is not done at the expense of individuals not targeted by the legislation, thus creating new disadvantaged groups.

FETCO members have, over the years, taken measures to eliminate discriminatory practices that might exist within their own organizations.

The first general area I would like to make a couple of comments on is the expectations of employment equity.

FETCO believes that any legislation attempting to eliminate barriers to employment equity and promote the employment of disadvantaged groups should not generate unrealistic expectations within such groups with respect to the legislation's overall ability to enhance employment opportunities and advancement.

The economic realities of 1985 are such that many employers, in order to meet ever-increasing competition, both from inside and outside the country, in anticipation of transportation deregulation and possible freer trade with the U.S., have had not only to seriously curtail hiring and employment advancement opportunities, but in many instances to undertake rationalization and streamlining of operations that have resulted and will result in significant reductions in employment levels. Many FETCO organizations are in this position.

• 1115

Monitoring: The legislation should not provide for an enforcement agency. It is FETCO's belief that such an agency, if it were established, would be in the interests of uniformity and standardization set arbitrary numerical targets, probably satisfactory to no one, neither employers nor target groups, which would soon result in the objectives of the legislation being lost: that is, the establishment of a results-oriented program in which the employer is expected to develop pro-

*[Traduction]*

grand nombre de domaines, y compris certains domaines visés par le règlement. Lorsque nous avons rédigé le mémoire, nous n'avons pas eu l'occasion de prendre connaissance de l'ébauche du règlement publié il y a près de deux semaines.

Nous n'avons rien changé au mémoire à la suite de la publication du règlement, mais nous croyons savoir que toute étude de la question doit être communiquée aux fonctionnaires de la CEIC.

Toutefois, le résumé du mémoire ne touche essentiellement que les principaux points que nous voulons soulever relativement au projet de loi C-62. On n'y résume pas tout le contenu du mémoire, mais bien ceux qui sont pour nous les principaux points. Il me faudra environ cinq minutes pour vous le lire.

L'ETCOF souscrit au principe selon lequel les pratiques discriminatoires doivent être éliminées et les objectifs de la loi doivent permettre aux membres de groupes défavorisés de faire la concurrence d'une manière équitable sur le marché du travail, à condition que l'établissement de programmes d'équité en matière d'emploi ne se fait pas au détriment de personnes qui ne sont pas visées par cette loi, ce qui risquerait de créer de nouveaux groupes défavorisés.

Au fil des années, les membres de l'ETCOF ont pris des mesures destinées à éliminer les pratiques discriminatoires qui existent au sein de leurs propres organismes.

Le premier domaine général dont j'aimerais vous parler est celui des attentes entourant les programmes d'équité en matière d'emploi.

L'ETCOF estime que toute loi destinée à éliminer les obstacles à l'équité en matière d'emploi et à promouvoir l'emploi de membres de groupes défavorisés ne devrait pas créer des attentes irréalistes chez ces groupes pour ce qui est de l'amélioration des possibilités d'emploi et de promotion qu'elle pourrait entraîner.

La conjoncture économique de 1985 est telle que, pour répondre à la concurrence toujours grandissante, tant à l'échelle nationale qu'internationale, en prévision de la déréglementation de l'industrie du transport et de la libéralisation des échanges commerciaux avec les États-Unis, bon nombre d'employeurs sont obligés non seulement de réduire drastiquement l'embauche et les possibilités d'avancement, mais aussi, et dans bien des cas, de rationaliser et de simplifier leurs activités, ce qui réduit considérablement les effectifs. Beaucoup d'organismes membres de l'ETCOF se trouvent dans cette situation.

Contrôle: La loi ne prévoit aucun organisme chargé d'en assurer l'application. L'ETCOF est d'avis que si un tel organisme était établi, il élaborerait, dans le but d'assurer l'uniformité et la normalisation, des objectifs numériques arbitraires qui ne satisferaient sans doute ni les employeurs ni les groupes cibles et qui engloberaient en fait les objectifs premiers de la loi, à savoir l'établissement d'un programme axé sur les résultats obligeant l'employeur à élaborer des program-

*[Text]*

grams workable and attainable within the framework of its own operation and organization.

We do, however, understand that it is intended that the Canadian Human Rights Commission will perform a monitoring function for the legislation; that is to say that the annual reports from employers will be referred to it and the commission, in consultation with the employers involved, would discuss whether the objectives of the statute as set out in clause 4 are being fulfilled. FETCO believes that this is an appropriate approach to the administration of the legislation.

**Role of unions and collective agreements:** We note under clause 4 of the proposed legislation that the obligations in the implementation of employment equity rest solely with the employer. FETCO members, as Mr. Masters has pointed out, are a highly unionized group, and some of the barriers or employment practices that will undoubtedly militate against the success of employment equity plans are found in collective agreements. Where collective agreement provisions put restrictions on who can be hired and/or promoted, or laid off, it can easily be seen that such practices constitute a serious barrier to the advancement of members of target groups within the organization.

It is our recommendation, therefore, that clause 4.(a) of the bill be amended to provide that unions share an obligation with the employers to identify and eliminate employment practices inimical to employment equity where such employment practices are found in a collective agreement. The amendments the Minister of Employment and Immigration intends to introduce in this area, as we understand them, would give unions rights to consultation without the corresponding obligations. This, in our opinion, is insufficient.

**Reporting data:** In the government's March policy statement on the subject of employment equity, it was made clear by the Minister of Employment and Immigration that this program was to be a results-oriented one which would avoid complicated bureaucratic mechanisms, and that the means to achieve these results were to be left with the employers covered by the legislation. We at FETCO therefore believe the reports required under clause 5.(1) of the bill should be confined to the employers providing profiles of the labour force at the end of each reporting year, and not irrelevant information concerning hirings, promotions, and terminations. Such profiles would of course specifically cover the target groups covered by the legislation in the manner expressed in paragraphs (a) through (c) of clause 5.(1); i.e., salary ranges, degree of representation, location, etc. We believe such annual profiles constitute and identify the results of an employer's employment equity program.

These outline the principal views of FETCO to the parliamentary committee examining Bill C-62. We appreciate the opportunity to be meeting with you directly and further to discuss the points presented above.

*[Translation]*

mes pratiques et réalisables dans le cadre de ses propres activités et de sa propre organisation.

Nous comprenons toutefois que la Commission canadienne des droits de la personne sera sans doute chargée de surveiller l'application de la loi. En d'autres termes, les rapports annuels des employeurs seront soumis à la Commission qui, en consultation avec ces derniers, tentera de déterminer si les objectifs de la loi en vertu de l'article 4 sont respectés. L'ETCOF estime que c'est là une manière convenable d'assurer l'administration de la loi.

Le rôle des syndicats et des conventions collectives. En vertu de l'article 4 du projet de loi, les obligations au chapitre de la mise en vigueur de programmes d'équité en matière d'emploi n'incombent qu'à l'employeur. Comme M. Masters l'a souligné, les membres de l'ETCOF sont syndiqués dans une très forte proportion et savent que certains des obstacles ou des pratiques qui risquent de nuire au succès de programmes d'équité en matière d'emploi se trouvent dans les conventions collectives. Lorsque les dispositions de ces conventions imposent des restrictions quant à l'embauche, la promotion ou la mise en disponibilité, il devient évident que ces pratiques représentent un sérieux obstacle à la promotion des membres des groupes cibles au sein de l'organisation.

Nous recommandons donc que le paragraphe 4a) du projet de loi soit modifié pour faire en sorte que les syndicats aient la même responsabilité que les employeurs pour ce qui est d'isoler et d'éliminer les pratiques susceptibles de nuire à l'équité en matière d'emploi lorsque ces pratiques sont prévues dans une convention collective. Sauf erreur, les amendements proposés par la ministre de l'Emploi et de l'Immigration à cet égard donneraient aux syndicats le droit d'être consultés, sans leur imposer des obligations correspondantes. À notre avis, ces mesures sont insuffisantes.

Les données des rapports: Dans son énoncé de politique de mars dernier sur l'équité en matière d'emploi, la ministre de l'Emploi et de l'Immigration a indiqué clairement que ce programme serait axé sur les résultats et éviterait ainsi l'établissement de mécanismes bureaucratiques complexes, ajoutant qu'il reviendrait aux employeurs visés par la loi d'élaborer les moyens d'obtenir les résultats exigés. C'est pourquoi les membres de l'ETCOF croient que les rapports exigés en vertu du paragraphe 5 (1) du projet de loi devraient être limités aux employeurs qui présentent des profils de la population active à la fin de chaque exercice, et non pas à ceux qui fournissent des renseignements non pertinents au sujet de l'embauche, des promotions et des départs. Bien entendu, les profils en question concerneraient précisément les groupes cibles visés par la loi selon les critères énoncés aux alinéas a) à c) du paragraphe 5(1); c'est-à-dire les échelles de salaire, le degré de représentation, le lieu, etc. À notre avis, ce genre de profil annuel présenterait les résultats des programmes d'équité en matière d'emploi des employeurs.

C'étaient là les principaux points que l'ETCOF voulait présenter au Comité parlementaire chargé d'étudier le projet de loi C-62. Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de vous rencontrer directement et de discuter des points que nous venons de soulever.

*[Texte]*

**Mr. Masters:** Moving from the summary of the bill, we would like to make a couple of points that are relative to the whole thing, but in one instance at least for the stevedoring industry are absent from the legislation. We have a situation on both the east and the west coasts where employees are assigned to work either by the employer or by trade unions in a hiring-hall concept. We perceive the legislation as charging the employer with an obligation but not dealing with a labour-pool situation such as exists in the shipping and stevedoring industries.

• 1120

We have brought this matter to the attention of CEIC since the outset. We believe the bill in its present state is unworkable in hiring-hall operations. Indeed, daily hiring is a matter to which the employer would be addressing itself in its report at year-end; yet there is no feasible way of dealing with a pool of labour under the terms or definitions you have outlined in the bill.

Equally, in the longshoring industry all the rules of employment are governed by collective agreement. And I think it is fair to say the same is true in the shipping industry. So unless there is some kind of joint obligation, the effect of the legislation cannot be administered. So you can charge the employer with an obligation he cannot discharge.

Basically, I think we have been trying to explain this. I do not know if we are getting through here any better than we got through up until today. But if you expect this legislation to go forth and you expect it to be applied in situations such as in the stevedoring or shipping industries, you are going to have to address that matter one way or the other. Failing that, we cannot functionally be responsible for the information you are seeking, or indeed the action plans you are asking us to develop.

I know Canada Post also has some problems in relation to the legislation. I would like to ask Mr. Cooke if he would like to speak to his issues.

**The Chairman:** Mr. Cooke.

**Mr. Cooke:** Mr. Chairman, I think significant in the brief and any discussions you have had with FETCO, you do not hear anyone arguing against the principles that are being discussed.

I guess what I would like to say is probably in line with the brief and with what Mr. Masters is saying. I have some real concerns about the application. I have always had concern about the application when you are dealing with a multi-union corporation, and most of us are; Canada Post has more. We have 30 legal and binding certificates and 8 unions and work jurisdiction is something to deal with.

Most corporations at this moment in time are in some form of downsizing or attempting to cope with the realities of this world in a difficult economy, and the question of goals and timetables becomes a very practical matter. I guess to me, and I think to my colleagues, if this is going to work there has to be

*[Traduction]*

**M. Masters:** Maintenant que le résumé du mémoire est terminé, nous aimerions passer à certains éléments relatifs à toute cette question mais qui, dans le cas au moins des débardeurs, ne sont pas inclus dans la loi. Sur la côte est et la côte ouest, les employés se voient attribuer des tâches soit par l'employeur, soit par le syndicat, selon le principe d'un bureau de placement. D'après notre interprétation, ce projet de loi impose des obligations à l'employeur, mais ne prévoit aucune disposition pour les réserves d'ouvriers, comme dans le cas de l'industrie maritime et de l'industrie du débardage.

Dès le départ, nous avons soulevé cette question auprès de la CEIC. Nous sommes d'avis que, sous son libellé actuel, le projet de loi ne peut pas être appliqué dans le cas des bureaux de placement syndical. En fait, la question de l'embauche quotidienne est une question que l'employeur doit traiter dans son rapport de fin d'exercice; pourtant, les dispositions du projet de loi ne prévoient aucune façon pratique de s'occuper des réserves d'ouvriers.

Par ailleurs, dans l'industrie du débardage, comme dans l'industrie maritime, toutes les règles d'emploi sont régies par les conventions collectives. Par conséquent, à moins d'imposer une obligation conjointe quelconque, l'objectif de la loi ne peut être assuré. Ainsi, l'employeur se verrait imputer une obligation dont il ne peut s'acquitter.

Je pense que nous avons essentiellement essayé d'expliquer le problème. Je ne sais pas si nous y réussissons mieux aujourd'hui que nous l'avons fait jusqu'ici. Mais si vous voulez que cette loi soit adoptée et qu'elle puisse s'appliquer à des industries comme l'industrie du débardage ou l'industrie maritime, vous allez devoir régler cette question d'une manière ou d'une autre, sans quoi nous ne pourrions pas vous fournir les renseignements que vous recherchez ni vous présenter les plans d'action que vous demandez.

Je sais que ce projet de loi pose également des problèmes pour la Société canadienne des postes. Je vais maintenant demander à M. Cooke de prendre la parole.

**Le président:** Monsieur Cooke.

**M. Cooke:** Monsieur le président, je pense qu'il est important de noter que, ni dans le mémoire ni dans les discussions que vous avez eues avec les représentants de l'ETCOF, vous n'avez entendu d'arguments contre les principes à l'étude.

Je crois que mes propos sont sans doute conformes à ceux de M. Masters. J'éprouve quelques craintes au sujet de l'application de la loi. Cela me préoccupe toujours lorsqu'il s'agit d'une société à plusieurs syndicats, comme la plupart de nos organismes membres; la Société canadienne des postes a encore plus de syndicats. Avec 30 certificats légaux et exécutoires et 8 syndicats, la question des sphères de compétence en matière de travail est importante.

À l'heure actuelle, la majorité des entreprises sont obligées de réduire leur effectif ou d'essayer de faire face aux réalités économiques d'une conjoncture difficile, et c'est à ce moment-là que la question des objectifs et des échéanciers devient très pratique. Selon moi et selon mes collègues, je crois, si vous



*[Text]*

consideration to seniority rules; they must be waived and they must be altered.

Most employees who work for a corporation under seniority rules or under a union banner would tell you that seniority is like your prayers; it is the one real job security they have. We will be disturbing some very historic employment practices in large corporations, national corporations. Someone who starts with a corporation under seniority is prepared to go north and work the midnights and so forth, and one day that person will end up in a more civilized area on a day job; that is the dream. When you begin to disturb those dreams, there have to be practical answers to what the implications are.

We have to give full consideration to training, and promotional opportunities must be addressed in a very meaningful manner. It is not good enough to generalize in a unionized setting. At Canada Post 97.5% of the people belong to a union, and that is not much different from other large corporations.

I believe all of this can be addressed in a multi-union environment. If we are to fully achieve employment equity, it can be accomplished provided that those who are legislating and those who are making the rules of the game understand that it has to be both sides of the table. To get anywhere, responsibility for change cannot rest just with management. There must be some mechanism to ensure that unions will come to the table with some responsibility on their shoulders to face the realities of change, particularly when it comes to seniority. I would say that, if that is not addressed by those who are writing the regulations, then we will end up just turning around and really not accomplishing anything.

• 1125

I have one other item that really is reinforcing the brief. In this world of ours, we seem to want to engage in mountains and mountains of paper, and from my vantage point the process of trying to report on a moving basis, on a flow basis, is extremely bureaucratic. It certainly does not lend itself to a timely and reasonable analysis, particularly, I guess, if you are talking about hiring halls in the ports or if you are talking about organizations who have part-time versus full-time workers and casual workers, with a fairly high turn-over during peak periods. The notion of trying to report on that on a weekly or monthly basis, in my opinion, is silly. Less than a yearly roll-up is not very meaningful.

Mr. Chairman, those would be my remarks to reinforce those of the others.

**The Chairman:** Mr. Masters, do you have other . . . ?

**Mr. Masters:** I would like to ask Mr. Maclaren from the Canadian Trucking Association to speak.

**The Chairman:** Mr. Maclaren.

*[Translation]*

voulez que ce projet de loi fonctionne, qu'il faut examiner les règles d'ancienneté et les abandonner ou les modifier.

La plupart des employés qui travaillent pour une société qui fonctionne selon les règles d'ancienneté ou qui sont syndiqués vous diraient que l'ancienneté, c'est comme les prières; c'est la seule véritable sécurité d'emploi qu'ils ont. Nous nous apprêtons à démolir des pratiques très anciennes au sein de grandes entreprises, d'entreprises nationales. Quelqu'un qui entre au service d'une société qui fonctionne selon les principes de l'ancienneté est disposé à commencer au bas de l'échelle, à travailler de nuit, etc., dans l'espoir qu'un jour il accèdera à un poste de jour plus civilisé; c'est le rêve de tout le monde. Lorsqu'on commence à modifier ces rêves, il faut être prêt à les remplacer par des solutions pratiques.

Il faut songer sérieusement à la formation et offrir d'importantes possibilités d'avancement. Il ne suffit pas de faire des généralisations parce que les employés sont syndiqués. À la Société canadienne des postes, 97,5 p. 100 des employés sont syndiqués, comme c'est le cas dans d'autres grandes entreprises.

Je pense qu'il est possible d'examiner toutes ces questions dans le contexte d'une entreprise à plusieurs syndicats. Si l'objectif visé est l'équité en matière d'emploi, il peut être réalisé à condition que ceux qui font les lois et ceux qui établissent les règles du jeu comprennent qu'ils doivent permettre aux deux côtés de la table de négociation de jouer. Si nous voulons réussir, cette responsabilité ne doit pas être confiée uniquement au patron. En effet, il faut s'assurer que les syndicats assumeront eux aussi certaines responsabilités face à ce changement, surtout en ce qui concerne l'ancienneté. Si les auteurs des règlements n'en tiennent pas compte, nous n'aboutirons à rien.

J'aimerais également insister sur une autre question qui est abordée dans le mémoire. De nos jours, on semble accorder de plus en plus d'importance à la paperasserie, et personnellement, j'estime que, si l'employeur est obligé de faire des rapports réguliers, ce mécanisme va devenir extrêmement bureaucratique. En tout cas, j'estime qu'il sera très difficile de faire des analyses opportunes et raisonnables de la situation, surtout lorsqu'il y a des bureaux de placement syndical, comme dans les ports, ou surtout dans les entreprises qui emploient des travailleurs occasionnels, à temps partiel et plein temps, avec un taux de roulement assez élevé pendant les périodes de pointe. Dans ces cas-là, il serait parfaitement ridicule de leur demander de faire des rapports hebdomadaires ou même mensuels. Il faudrait donc envisager des rapports annuels, et encore.

Monsieur le président, je pense que les remarques que je viens de faire confirment et renforcent celles de mes collègues.

**Le président:** Monsieur Masters, avez-vous d'autres . . . ?

**M. Masters:** J'aimerais demander à M. Maclaren, de l'Association canadienne du camionnage, de prendre la parole.

**Le président:** Monsieur Maclaren.

*[Texte]*

**Mr. A.K. Maclaren (Executive Director, Canadian Trucking Association):** Mr. Chairman, our concerns certainly parallel what is in the submission, but we have some particular concerns. Those concerns relate primarily to the structure of the trucking industry and the number of carriers caught. We estimate that over 100 to 200 trucking companies will be caught by this legislation, with more than 100 employees.

But many of those companies have their employees split up in very small working groups across the country. Management is operations oriented. You do not have potential for very sophisticated management, never mind much flexibility to apply equity, when you have only perhaps half a dozen to a dozen or two dozen people working out of one workplace. Because transportation is a derived demand, it is highly cyclical; therefore, hiring and expanding depend very much on what is happening at the moment, and those managers have to go out and hire people on an urgent basis when they do hire. It is going to be very difficult for the truckers who are caught by this to apply employment equity in that kind of situation, and that is why we are very disappointed that some consideration was not given to thresholds in the workplace in addition to an overall threshold.

We are also particularly concerned because only part of the trucking industry is caught by this legislation, and that part, employers of more than 100 employees, has to compete head to head with other extra-provincial and intraprovincial truckers. In fact, the minority of the industry is caught by this legislation. Release of proprietary information as to salary scales in that case, on an individual company basis, we consider will be quite damaging.

We also have the same problem, as has been described, with respect to union seniority rules. Given the fact that it is a cyclical industry, derived demand, unions—particularly the unions in the operating trades, the teamsters—have attempted to protect their employees from lay-off with maximum recall provisions, with the result that now in most of the collective agreements with the teamsters there is a two-year recall provision. It used to be a year, but following 1980, the unions pressed for two years.

Now, given that situation, given the fact that we are about to be deregulated, which is going to cause disruption in the industry, about one-third of the employees of the general freight trucking industry in the United States have been laid off since 1980. Couple that implication that is coming at us with the seniority recall provision, and we see very limited opportunities for being able to do anything to bring in significant numbers of people from the targeted groups into the higher-paying jobs in the operating trades in transportation.

*[Traduction]*

**M. A.K. Maclaren (directeur exécutif de l'Association canadienne du camionnage):** Monsieur le président, nous partageons tout à fait les préoccupations exposées dans le mémoire, mais nous en avons d'autres qui concernent tout particulièrement notre secteur industriel, notamment sa structure et le nombre de transporteurs visés par cette proposition. Nous estimons que 100 à 200 entreprises de camionnage, ayant plus de 100 employés chacune, seront assujetties à ce projet de loi.

Toutefois, la plupart de ces entreprises ont réparti leurs employés entre les petits centres de service qu'ils ont établis dans tout le Canada. Leur gestion étant orientée vers l'exploitation, elle est simple et directe, mais ne permet pas la marge de manœuvre nécessaire pour appliquer le principe de l'équité en matière d'emploi, d'autant plus que les effectifs de la plupart de ces centres de service varient entre 6 et 24 employés, à peu près. De plus, étant donné que nos activités dépendent de la demande, elles sont extrêmement cycliques, de sorte que l'embauche et l'expansion des services se font de façon très ponctuelle; en d'autres termes, les patrons embauchent les travailleurs dont ils ont besoin presque au jour le jour. Il va donc être très difficile pour les entreprises de camionnage visées par ce projet de loi d'appliquer le principe de l'équité en matière d'emploi, et c'est la raison pour laquelle nous sommes très déçus qu'on n'ait pas envisagé de fixer des seuils individuels et un seuil global.

Nous reprochons également à ce projet de loi de ne s'appliquer qu'aux entreprises de camionnage ayant au moins 100 employés, alors que ces entreprises doivent faire face à la concurrence des autres entreprises de camionnage extra-provinciales et intraprovinciales qui ont, elles, moins de 100 employés. En fait, ce projet de loi ne vise que la minorité des entreprises de notre secteur. De plus, nous estimons que la divulgation d'informations relatives aux échelles de salaire de chaque entreprise risquera d'avoir des conséquences très fâcheuses.

En ce qui concerne l'ancienneté, nous avons les mêmes problèmes que les autres témoins. Étant donné que notre secteur industriel est cyclique, puisqu'il dépend de la demande, les syndicats, et surtout ceux qui représentent les secteurs d'exploitation, comme les *teamsters*, ont essayé d'obtenir une certaine sécurité d'emploi pour leurs membres grâce à des dispositions de rappel sur une longue période, de sorte que la plupart des conventions collectives signées avec les *teamsters* comportent une possibilité de rappel pendant deux ans. Avant 1980, cette période n'était que d'un an.

Voilà donc la situation dans laquelle nous nous trouvons. Il ne faut pas oublier non plus que nous allons bientôt être déréglementés, ce qui va causer certains bouleversements, d'autant plus que dans l'industrie américaine du transport des marchandises par camion, le tiers des employés ont été licenciés depuis 1980. Si l'on ajoute à cela les dispositions concernant le rappel des employés et l'ancienneté, on se rend bien compte qu'il sera extrêmement difficile aux entreprises de camionnage d'engager beaucoup d'employés appartenant aux groupes désignés pour occuper des postes bien rémunérés dans les services d'exploitation du secteur des transports.

*[Text]*

Now, that is not to say there are not people. We do not have statistics, really, on the make-up of the industry in that regard. We do know that about 10% of the people going through driver training schools in the last four or five years have been women, so women certainly are being employed as truck drivers in the industry. Whether they are being employed more as independents working with their husbands in sleeper cab long haul operations or working for regular companies, we are not sure, but they are probably doing some of both.

• 1130

The combination of deregulation and seniority rules, which Abella did nothing about and which the bill does nothing about, leaves us twisting in the wind. Our final bottom line concern is that, three years out, when we start reporting and it becomes apparent to parliamentarians that not much has changed, we are going to be in a very difficult position, waiting for the knock on the door from the equity police asking why we have not done something. We are tremendously concerned about this aspect.

Thank you.

**The Chairman:** Mr. Masters.

**Mr. Masters:** I hate to leave our contribution on the note about 'equity police'.

**The Chairman:** There are all kinds of police: language police, equity police . . .

**Mr. Masters:** I think we have tried, as honestly as we can, to portray the concerns we have.

**Le président:** Nous allons passer à la tournée de questions. On partagera le temps le plus équitablement possible. Je sais maintenant combien de députés vont rester.

We will start with the tour of a full ten minutes for the three parties, and then we will come back more often with a series of five to six or seven minutes. We will hear the Hon. Mr. Warren Allmand, followed by Madam Mailly.

**Mr. Allmand:** Thank you, Mr. Chairman. I do not want to discuss this now, but we will have to discuss it soon: it is pretty clear to me that we made a mistake in inviting all these employers at once. It is true that they are all federally regulated. But it does not take too long to see that the structures, the employee relations and the way of operating are very different for many of these companies. You have the long-shoremen, the trucking companies, the railways, the airlines and the post office. You have some companies which have a strong tradition of large groups of women in them, such as the telephone companies and the airlines, and others without.

It is my feeling that—I do not know how we are going to do justice to them this morning—the problems mentioned by the trucking companies are very specific to trucking; we could

*[Translation]*

Cela ne veut pas dire qu'aucun de nos employés n'appartient à ces groupes désignés, mais nous n'avons pas de statistiques sur la composition de nos effectifs à cet égard. Nous savons que les femmes représentaient environ 10 p. 100 de tous ceux qui ont suivi des cours de conduite d'un camion au cours des quatre ou cinq dernières années; cela prouve que notre secteur industriel embauche un certain nombre de femmes comme chauffeurs de camions. Par contre, nous ne savons pas exactement combien d'entre elles travaillent à leur compte, avec leurs maris, pour assurer de long convois, et combien travaillent pour des entreprises un peu plus importantes.

Merci.

**Le président:** Monsieur Masters.

**M. Masters:** Je ne voudrais pas que nos témoignages se terminent sur une note aussi sombre que «l'escouade spéciale».

**Le président:** Il y a toutes sortes d'escouades, l'escouade linguistique, l'escouade de l'équité en matière d'emploi . . .

**M. Masters:** Nous avons essayé, je pense, de décrire honnêtement les problèmes que nous avons.

**The Chairman:** We will now proceed to the first round. The time will be allocated in the most equitable fashion. I now know how many members will stay.

Pour commencer, chacun des trois partis aura droit à dix minutes. Ensuite, les députés auront cinq, six ou même sept minutes. Je vais d'abord donner la parole à M. Warren Allmand, qui sera suivi de M<sup>me</sup> Mailly.

**M. Allmand:** Merci, monsieur le président. Je ne voulais pas en discuter maintenant, mais il va bien falloir que nous en parlions bientôt car il me paraît évident que nous n'aurions pas dû inviter tous ces employeurs en même temps. Certes, ils sont tous réglementés au niveau fédéral, mais nous nous sommes vite rendu compte que leur structure, leur mode d'exploitation et leurs relations avec leurs employés varient beaucoup d'une entreprise à l'autre. Vous avez en effet les débardeurs, les entreprises de camionnage, les sociétés de chemins de fer, les compagnies aériennes et la Société des postes. Les effectifs de certaines de ces entreprises comportent traditionnellement un fort pourcentage de femmes, comme les compagnies de téléphone et les compagnies aériennes, contrairement à d'autres, comme les débardeurs.

Je ne sais pas comment nous allons pouvoir tous les entendre ce matin, d'autant plus que les problèmes mentionnés par les entreprises de camionnage sont tout à fait propres à ce secteur,



[Texte]

almost spend the morning on trucking. The longshoremen are very different again from the airlines and the telephone companies. Anyway, I...

**The Chairman:** Just start, and we will see...

**Mr. Allmand:** I will start, but I just want to... if we are going to pass legislation...

**Mrs. Mailly:** You have five minutes fewer.

**Mr. Allmand:** I know, but...

**An hon. member:** No, I think it is a...

**Mr. Allmand:** —we did not put a time allocation on the bill. I am trying to appeal to reason here. I will have my time, but I know that I cannot do justice to this subject in 15 minutes. If we are going to pass legislation that is going to seriously affect the trucking industry, the longshoremen and a lot of other industries, we had better be careful, before we send it back to the House, that we have a bill that we know is going to be workable and fair.

Anyway, I will start my questioning.

**The Chairman:** I will not take my comments away from your time but, as you know and I repeat to everybody, I am only the humble chairman of the committee...

**Mr. Allmand:** I know.

**The Chairman:** —and I was directed to call these witnesses together this morning...

**Mr. Allmand:** This is right.

**The Chairman:** —so I did.

**Mr. Allmand:** But now...

**The Chairman:** But I want to be on the record...

**Mr. Allmand:** —and I agreed to participate...

**The Chairman:** —but I do agree with you that you have a valid point. It seems to anybody who is sitting here this morning that you are quite right in your remarks.

So let us start...

**Mr. Allmand:** Yes.

**The Chairman:** —and we will see how this may develop.

**Mr. Allmand:** Fine. I want to ask Mr. Masters or whoever at the table could answer this whether the—I do not know whether to call it an association of employers—various companies represented can give us statistics on what the situation is now within their companies with respect to the target groups. We asked this of the banks the other day.

In other words, can you tell us what the situation is in airlines, in the post office, in longshoring, in trucking and in all these different companies with respect to the target groups? What is the situation with respect to women? What is the situation with respect to visible minorities, handicapped and native people? Do you have any statistics? Or was it impos-

[Traduction]

de sorte qu'on pourrait pratiquement lui consacrer toute la matinée. De même, les débardeurs ont une organisation tout à fait différente de celle des compagnies aériennes et des sociétés de téléphone. Quoi qu'il en soit, je...

**Le président:** Commencez toujours, nous verrons bien...

**M. Allmand:** D'accord, mais je voulais vous dire que, si nous voulons adopter un projet de loi...

**Mme Mailly:** Cinq minutes se sont déjà écoulées.

**M. Allmand:** Je sais, mais...

**Une voix:** Non, je pense que...

**M. Allmand:** ... nous n'avons pas fixé de délai à l'étude de ce projet de loi. Je vous demande simplement d'être raisonnable. Je vais utiliser mon temps de parole, mais je sais parfaitement que je ne peux pas aborder toutes ces questions en quinze minutes. Si nous adoptons un projet de loi aussi lourd de conséquences pour le secteur du camionnage, les débardeurs et beaucoup d'autres entreprises, nous avons intérêt à être prudents et à nous assurer, avant de le renvoyer à la Chambre, que notre projet de loi va pouvoir être appliqué de façon équitable.

Cela dit, je vais passer à mes questions.

**Le président:** Mon intervention ne sera pas soustraite de votre temps de parole, mais je tiens à vous dire, au risque de me répéter, que je ne suis que l'humble président du Comité...

**M. Allmand:** Je sais.

**Le président:** ... et on m'a demandé de convoquer tous ces témoins ensemble, ce matin...

**M. Allmand:** C'est vrai.

**Le président:** ... et c'est ce que j'ai fait.

**M. Allmand:** Mais maintenant...

**Le président:** Mais je tiens à déclarer...

**M. Allmand:** ... et j'ai accepté de participer...

**Le président:** ... mais je reconnais que votre remarque est tout à fait justifiée, et je pense que tout le monde est d'accord avec moi là-dessus.

Quoi qu'il en soit, commençons...

**M. Allmand:** D'accord.

**Le président:** ... et nous verrons bien.

**M. Allmand:** Bien. J'aimerais demander à M. Masters ou aux autres témoins qui représentent diverses entreprises de nous donner des statistiques sur le nombre d'employés appartenant à chacun des groupes désignés dans le projet de loi. L'autre jour, nous avons demandé ces mêmes renseignements aux banques.

En d'autres termes, pouvez-vous me donner des précisions sur la représentation des groupes visés dans les compagnies aériennes, à la Société des postes, chez les débardeurs, dans les entreprises de camionnage etc.? Quel pourcentage de femmes avez-vous? Qu'en est-il des personnes handicapées, des autochtones et des minorités visibles? Avez-vous des statisti-

*[Text]*

sible to do so because of our present statistical reporting systems? Do we have any information on which we can judge how bad or how good the situation is right now, except just incidents here and there?

• 1135

**Mr. Masters:** I think the answer is no, we do not have the statistics. Now, I think it is conceivable that certain corporations have had to do some work in that area. For argument's sake, I think probably Air Canada, being part originally of the Abella situation, has developed some information. But I cannot speak for everybody.

I can talk to you very briefly about the longshoring industry and tell you that we do not have that information. We have a very strange situation indeed in the Province of Quebec. We have not hired a longshoreman since 1965. And there is a total absence of women in the industry. Obviously, there has been no way of employment because we have been downsizing for 20 years. Now, we are going to be employing probably 20 people in the next year. That is in the three major ports of the Province of Quebec.

There has been nobody employed in Ontario in the two main ports that we looked after in the same period.

In the Maritimes, there were some temporary people taken on in Saint John, New Brunswick, a few years ago, but none have been taken on in Halifax since 1965.

So if you want a general picture of the longshoring industry, that is about it. And you could have taken the same picture 20 years ago and got a similar employment make-up that you would get today.

**Mr. Allmand:** Mr. Masters, I see others want to answer. Perhaps, in addition to the statistics, and you have answered for the longshoring industry, when these people answer perhaps they could tell us as well which of these industries or companies have already adopted, on a voluntary basis, an employment equity program, or what used to be called affirmative action. I would like to know how many of these companies would have those in place now on their own. Because sometimes companies do.

I would like to hear from some of the other people on the questions I have asked.

**Mr. Masters:** Is anybody ready? Go ahead.

**Mr. Brazier:** On behalf of CP Rail, three years ago we started collecting systematic hiring and promotion information. It was originally hoped to do it for what are basically the target groups covered by Bill C-62. In other words, women, visible minorities and the handicapped.

Unfortunately, we find ourselves severely restricted. First of all, you cannot ask questions with respect to physical handicaps, let us say disabilities, unless they are visually obvious. So we decided just to scrap that because we would not get any very useful information.

*[Translation]*

ques là-dessus? Cela était-il impossible à faire à cause de nos systèmes de rapports statistiques? Avons-nous des données qui nous permettraient de déterminer si la situation actuelle est satisfaisante ou non?

**M. Masters:** Non, nous n'avons pas ces statistiques. Cependant, il est fort possible que certaines entreprises en aient, et je pense plus particulièrement à Air Canada, qui est en partie à l'origine de l'affaire Abella. Toutefois, je ne sais pas ce qu'il en est des autres.

En tous cas, pour ce qui est de l'industrie de débardeurs, je peux vous dire que nous n'avons pas ce genre de statistiques. À propos, je me dois de vous signaler que nous n'avons pas embauché un seul débardeur au Québec depuis 1965. Il n'y a non plus pas une seule femme parmi nos employés. Si nous n'avons pas recruté, c'est bien sûr parce que nous avons dû réduire nos activités au cours des vingt dernières années. Maintenant, nous allons sans doute embaucher une vingtaine de personnes d'ici un an, dans les trois grands ports du Québec.

Pendant la même période, aucun débardeur n'a été embauché en Ontario dans les deux grands ports que nous desservons.

Dans les Maritimes, les travailleurs temporaires ont été recrutés à Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick, il y quelques années, mais personne n'a été embauché à Halifax depuis 1965.

Voilà donc où en est l'industrie des débardeurs. La situation dans laquelle elle se trouve est à peu près identique à celle d'il y a une vingtaine d'années en ce qui concerne la composition de ses effectifs.

**M. Allmand:** Monsieur Masters, je vois que d'autres témoins veulent répondre à ma question. Vous avez déjà donné une réponse en ce qui concerne l'industrie des débardeurs, mais lorsque les autres témoins prendront la parole, j'aimerais qu'ils me disent si leurs entreprises ont, outre des statistiques, des programmes d'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire ce qu'on appelait avant des programmes d'action positive. J'aimerais savoir combien d'entreprises ont adopté volontairement ce genre de programme.

J'attends donc les réponses des autres témoins.

**M. Masters:** Qui est prêt? Allez-y.

**M. Brazier:** Je vais vous répondre au nom du CP. Il y a trois ans, nous avons commencé à compiler systématiquement des informations sur l'embauche et la promotion des employés. Au départ, nous pensions le faire pour tous les groupes désignés par le Bill C-62, c'est-à-dire les femmes, les minorités visibles et les personnes handicapées.

Malheureusement, nous nous heurtons à de graves problèmes. Tout d'abord, on ne peut pas interroger les employés sur leurs handicaps physiques, c'est-à-dire leurs infirmités, à moins que ces handicaps soient évidents. Nous avons donc décidé de renoncer à ce genre de question étant donné qu'elle ne nous permettait pas d'obtenir des données très utiles.

*[Texte]*

So, really, it has come down to our collecting data on the basis of women being hired and promoted into non-traditional positions. As I say, we have some data for the last three years. I do not really have it here in a form that one can look at it systematically. The only observation I can really make is that women are being hired into non-traditional occupations at a higher rate than their numbers in the non-traditional occupations. In other words, their percentages in these occupations are increasing.

With respect to what was referred to before as the affirmative action programs, what the company has undertaken to do, since the implementation of the Canadian Human Rights Act, is that we have, to the best of my knowledge, eliminated every barrier and systemic problem that is under our control, such as training tests, for example, that might be discriminatory; other things like putting locks on bathroom doors in bunkhouses and that type of thing.

We have undertaken seminars and educational programs for our supervisors. They are ongoing. As a matter of fact, we intend to have further seminars early in the new year on alcoholism and sexual harassment.

But I think one has to be realistic. In order to meet the goals and objectives of this legislation there are many, many barriers that are not within our control, and those are the ones that are in our collective agreements which cover 85% of all our employees. Unless those barriers are eliminated or overcome, there is not going to be much significant progress for the target groups within our organization.

• 1140

**Mr. Allmand:** Are there any others that . . . ?

**Mr. Maclaren:** To answer your question, there are at least 10,000 for-hire trucking companies of various sizes out there. They seem reluctant to answer questions for us, in the same way as they are for Statistics Canada in many cases. So there is no real base. I do not believe very many truckers keep statistics that would be relevant to what is being asked for here about identifying visible minorities in terms of any kind of statistical information-gathering. As I had indicated earlier, really the only thing we know is that more women are going through driver training courses and therefore they are finding employment in the industry. It is about 10%. But beyond that we have absolutely nothing.

**Mr. Allmand:** Air Canada?

**Ms Andrée Charbonneau (Project Leader, Management, Organizational Development, Air Canada):** Air Canada has had an Equal Employment Opportunity Program since 1973. It is focused mainly on improving employment opportunities for women and the disabled. At present we do have statistics on the representation of women in our work force and we have very partial statistics on the representation of disabled employees. We would only have statistics on disabled employees who have availed themselves of our employee assistance program. Other than that, we do not know, and we do not at this point have a mechanism to track the number of

*[Traduction]*

Nous ne compilons donc plus que des données sur l'embauche et la promotion de femmes dans des postes traditionnellement réservés aux hommes. Comme je vous le disais tout à l'heure, nous compilons des données là-dessus depuis trois ans. Je ne les ai pas ici sous forme de tableau, mais je peux vous dire cependant que le pourcentage de femmes occupant des postes traditionnellement réservés aux hommes augmente régulièrement.

En ce qui concerne les programmes d'action positive dont vous avez parlé tout à l'heure, notre société s'est efforcée et, depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur les droits de la personne, d'éliminer toute barrière systémique relevant de son contrôle, comme les tests de formation, qui risquerait d'être discriminatoire; nous avons également fait installer des serrures aux portes des toilettes des barraquements, par exemple.

Nous avons organisé des colloques et des programmes éducatifs à l'intention de nos surveillants, et nous continuons de le faire, à preuve les colloques qui sont prévus pour le début de l'année prochaine sur l'alcoolisme et le harcèlement sexuel.

Mais il faut être réaliste. La réalisation des objectifs prévus par ce projet de loi se heurte à un grand nombre d'obstacles qui ne dépendent pas de nous, et je veux parler du fait que 85 p. 100 de nos employés sont protégés par des conventions collectives. Si ces obstacles ne sont pas levés, ils ne nous sera guère possible d'augmenter sérieusement la représentation des groupes désignés au sein de nos entreprises.

**M. Allmand:** D'autres témoins veulent-ils . . . ?

**M. Maclaren:** Je vais répondre à votre question. Il existe au moins 10,000 entreprises de camionnage, petites, moyennes ou grandes, au Canada. Ces entreprises hésitent beaucoup à répondre à nos questions, comme elles hésitent à le faire d'ailleurs bien souvent avec les représentants de Statistique Canada. Il n'y a donc pas de structure centrale, si l'on peut dire. Je doute que beaucoup d'entreprises aient des statistiques qui puissent servir à déterminer la représentation des minorités visibles. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, tout ce que nous savons, c'est qu'un nombre croissant de femmes apprennent à conduire un camion et qu'elles trouvent un emploi dans notre secteur. Elles représentent à peu près 10 p. 100 de nos effectifs, mais c'est la seule statistique que nous ayons.

**M. Allmand:** Et Air Canada?

**Mme Andrée Charbonneau (directrice de projet, Structure organisationnelle, Air Canada):** Depuis 1973, Air Canada applique un programme d'équité en matière d'emploi, destiné essentiellement à améliorer les possibilités d'embauche des femmes et des handicapés. Nous avons des statistiques sur la représentation des femmes dans notre entreprise, mais nous n'avons que des statistiques très incomplètes de la représentation des handicapés. En effet, nous ne pouvons compiler de statistiques sur ce dernier groupe que dans la mesure où les employés handicapés demandent à participer à notre programme d'aide aux employés. À part cela, nous n'avons pas de



**[Text]**

employees we have who belong to racial minorities or who are natives. That is a system we would have to set up.

**Mr. Allmand:** Telephone?

**Mr. E. Alan Prentice (Research Manager, B.C. Telephone Co.):** We established in 1979, in conjunction with the Telecommunications Workers Union, a program to provide bridging for women in the work force, who make up a majority of the employees of B.C. Tel. This provided pre-job training, if you will, to provide a familiarization for them. We started hiring specifically women into male-dominated craft jobs when the economy hit. We now have a backlog of 350 of these women who are trained and ready to step into the jobs, while concurrently we have a surplus of close to 400 existing employees. Only through the co-operation of the union, working with them, have we been able to avoid a lay-off.

We have worked very well in terms of the disabled with local organization and placed them, and we have a record in the province of accommodating the disabled and providing special equipment.

As far as the statistics are concerned, beyond male/female—as I indicated, there is a female domination in the order of 55% to 56%—we have no statistics. We estimate we will be unable to generate the information. Our system is just not capable of handling it until, probably, early 1987.

**Mr. Allmand:** Post Office?

**Mr. Harold A. Dunstan (General Manager, Labour Relations, Canada Post Corporation):** Mr. Chairman, we have been two years in developing a human resource information system. It is a computer program. It is a massive chore. We are in the process now of loading that program, where probably 50% of the employees from the present...

**Mr. Allmand:** I think for the written record I should say you are from the Post Office because it will not be on the record otherwise.

**Mr. Dunstan:** All right.

We are testing that program. It works very well. So we are in a good position, probably more favoured than some other corporations that have been able to respond, in due course, to information. We are really now doing the work force audit, and it will take us several months before we are able to respond in detail to the kind of question that is being asked. I can give you some fairly rough indicators, however.

If you are talking about our clerks, covered by PSAC, 75% are women. If you are talking about the CUPW, the inside workers, 58% are male. If you are talking about the Letter Carriers' Union of Canada, 95% are male. If you are talking about the front line supervisors, covered by the APOC, 90% are male. If you are talking about the postmasters, covered by

**[Translation]**

mécanisme nous permettant de déterminer le nombre d'employés appartenant à des minorités raciales ou à des groupes autochtones. Il faudra donc que nous mettions sur pied un système de ce genre.

**M. Allmand:** Et les sociétés de téléphone?

**M. E. Alan Prentice (directeur de la recherche, B.C. Telephone Co.):** De concert avec le syndicat des travailleurs des télécommunications, nous avons mis sur pied, en 1979, un programme de promotion des femmes, qui constituent la majorité des employés de B.C. Tel. Ce programme permettait de dispenser une formation préalable à l'emploi, de sorte que nous avons pu embaucher des femmes pour occuper des postes jusqu'à présent traditionnellement réservés aux hommes. À l'heure actuelle, 350 femmes sont sur nos listes d'attente, elles ont été formées et sont donc prêtes à occuper ces postes, alors que, parallèlement, nous avons un excédent de près de 400 employés. C'est grâce à la collaboration du syndicat que nous avons réussi à éviter des licenciements.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, nous avons réussi à en placer un nombre remarquable, et nous avons d'ailleurs à cet égard une certaine réputation dans la province.

Pour ce qui est des statistiques, nous savons simplement que les femmes représentent 55 à 56 p. 100 de nos effectifs. Nous ne pensons pas pouvoir obtenir des statistiques plus précises avant sans doute le début de 1987.

**M. Allmand:** Et la Société des postes?

**M. Harold A. Dunstan (directeur général, Relations de travail, Société canadienne des postes):** Monsieur le président, nous préparons depuis deux ans un système d'informations sur les ressources humaines. Il s'agit d'un programme informatique, qui représente une tâche énorme. Nous allons bientôt appliquer ce programme, selon lequel environ 50 p. 100 des employés...

**M. Allmand:** Je crois qu'il est bon de consigner au compte rendu que vous représentez la Société canadienne des postes.

**M. Dunstan:** Vous avez raison.

Nous sommes en train d'expérimenter ce programme, et je dois vous dire que nous sommes très satisfaits des résultats. Donc, par rapport aux autres témoins qui viennent de vous répondre, nous sommes sans doute mieux équipés pour vous donner ces informations. Nous avons entrepris une vérification des effectifs, et il nous faudra attendre encore quelques mois avant de pouvoir vous donner toutes les statistiques que vous avez demandées. Je peux cependant vous donner quelques chiffres approximatifs.

En ce qui concerne les commis, qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique, 75 p. 100 d'entre eux sont des femmes. Pour ce qui est des travailleurs postaux, qui sont représentés par le SNP, 58 p. 100 d'entre eux sont des hommes. Quant aux facteurs, 95 p. 100 d'entre eux sont des hommes. Les surveillants immédiats, qui sont représentés par l'Association des officiers des postes du Canada, sont à 90 p.

[Texte]

the CCAA Union, 78% are women. So those will give you rough indicators in so far as the male/female is concerned.

[Traduction]

100 des hommes. Pour ce qui est des maîtres de postes, qui sont représentés par l'Association canadienne des maîtres de postes, 78 p. 100 d'entre eux sont des femmes. Voilà donc la répartition approximative de nos effectifs en fonction du sexe.

• 1145

I should say, Mr. Chairman, that because we are relatively new, we have been developing policies and our employment policies, we hope, are leading edge. We do not have, Mr. Chairman, formal affirmative action but we do have a lot of processes in play that encourage management to ensure that minorities are on the same sheet as others so that the chances for promotion are equal. When we get our total system up, which I would hope would be in this coming year of 1986, then I think we will be in a better position to be more persuasive perhaps than we are at this moment, but I am encouraged that we have made good progress.

**Mr. Allmand:** Thank you.

**The Chairman:** It is more than your time now, but in all fairness, since it makes no sense to cut you off, I will give equal time others who will want to question. I think CBC was going to intervene too.

Oui, s'il vous plaît, Radio-Canada.

**M. Séguin:** Radio-Canada fait face aux mêmes problèmes, aux mêmes difficultés que les autres sociétés représentées ici. On a de l'information, des statistiques sur la représentation des dames au niveau de l'entreprise. Cependant pour les autres groupes désignés, l'information n'existe pas; compte tenu de notre contexte où l'on a des politiques d'équité en matière de promotion, en matière d'emploi, etc.. Une législation ne nous permettait pas de corriger cette information au point de départ.

Donc dans l'industrie de la radio-télédiffusion, les statistiques pertinentes à trois des groupes désignés ne sont pas disponibles. Ce qui nous cause des difficultés de définitions énormes face aux trois groupes désignés. Car les statistiques sont toujours faites en relation avec certaines définitions. Et si on demande au gens à quel groupe désigné il appartient, c'est sans correspondance avec ce que d'autres sociétés ont pu faire en termes d'identification des handicaps ou de traits visibles.

Actuellement la législation demande aux employés ou aux gens de définir eux-mêmes s'ils font partie des groupes désignés. Ce qui entraînera un problème sérieux en termes de statistiques, entre autres. Il faudra mettre sur pied un programme informatisé compte tenu de la montagne de données que l'on nous demande. Cela engendrera des dépenses énormes pour la société. Nous avons ces données, en ce moment, pour nos employés permanents, et les temporaires et ceux à long terme. Mais l'on n'a pas du tout notre effectif contractuel qui représente une très grande partie de la main-d'oeuvre de Radio-Canada.

Si l'on se mettait à accumuler les statistiques des contractuels engagés pour 15 secondes, pour faire un *topo* à la radio ou à la télévision, les artistes et les autres, on ferait face à

Comme notre organisme est assez nouveau, nous sommes en train d'élaborer des politiques et nous espérons que nos politiques en matière d'emploi montreront le chemin aux autres. Monsieur le président, nous n'avons pas des programmes d'action positive très officiels, mais nous avons des mécanismes pour encourager les gestionnaires à donner des possibilités de promotion égales aux minorités. Quand l'ensemble de notre système sera établi, pendant 1986, nous serons en mesure d'être plus convaincants que nous ne le sommes actuellement. J'estime toutefois que nous avons fait de bons progrès.

**M. Allmand:** Merci.

**Le président:** Votre temps est écoulé, mais aux fins d'équité, j'accorderai le même temps aux autres intervenants. Je pense que Radio-Canada voulait entretenir aussi.

Yes, the CBC, please.

**Mr. Séguin:** The CBC is encountering the same problems and the same difficulties as the other associations represented here. We do have information and statistics on women in the CBC, but we do not have information for the other designated groups. We have equal opportunity policies for promotion, employment, and so forth. No law is going to enable us to make up for this initial lack of information.

Relevant statistics for three of the designated groups are not available in the radio and television industry. This causes us enormous difficulties in defining the three designated groups, because statistics are always prepared according to certain definitions. If we ask people to which designated group they belong, it does not correspond with what other companies may have done in terms of identifying handicap or visible characteristics.

At the present time, the law requires employees to state for themselves whether they form part of the designated groups. That is going to lead to serious problems in terms of statistics, among other things. We will have to set up a computer program to handle the piles of data we are expected to prepare. It is going to be an enormous expense for the Corporation. At the present time we have these data for our permanent, temporary and long-term employees; but we have nothing on our contract staff, who represent a very large portion of the CBC's labour force.

If we started accumulating statistics on contract employees, artists and others, hired for 15 seconds to do a brief synopsis on radio or television, we would have all sorts of difficulties. It would mean no fewer than 36,000 employees.

[Text]

toutes sortes de difficultés. Pas moins de 36,000 employés pourraient être sujets à l'accumulation de statistiques.

L'autre problème concerne aussi l'information pertinente des habilités et des connaissances de ces personnes pour travailler dans la radio-télédiffusion. Il y a quelques années, avec l'aide du directeur du multiculturalisme, on a lancé un programme des minorités visibles. C'est une goutte d'eau dans l'océan, si l'on peut dire. Il s'agit de prendre un certain leadership dans ce domaine. On croit fermement que la radio-télédiffusion offre des modèles à ces groupes pour qu'ils puissent joindre les collèges, les programmes, etc. Mais actuellement, une difficulté énorme se pose par rapport à ce qui est disponible dans l'effectif de la main-d'oeuvre du Canada, dans nos occupations.

Donc trois volets: statistiques internes, on a des données sur les dames dans nos postes permanents, temporaires, à long terme; nos politiques sont basées sur des principes d'équité actuellement. On n'a pas les statistiques dans les trois autres groupes identifiés.

• 1150

On a lancé certains programmes à l'intérieur de l'entreprise, mais c'est toujours une question d'argent, c'est toujours le problème de poursuivre ces programmes. Vous savez comme moi qu'un programme ne tient pas compte de l'ensemble du problème auquel on fait face.

Merci.

**Le président:** *I will come back to the honourable Mr. Allmand.* Sur ma liste, j'ai M<sup>me</sup> Mailly, M<sup>me</sup> Collins, M<sup>me</sup> Bourgault, M. Blackburn, M. Hawkes.

Vous pouvez prendre le même temps, le partager, si vous le désirez ou le prendre au complet.

**Mme Mailly:** Je voudrais m'adresser à M. Cooke.

Monsieur Cooke, je vous écoutais avec beaucoup d'attention et je voudrais profiter de la première question que je vais vous poser pour dire aux autres témoins...

I would like to tell all our witnesses that I am very grateful they are here to help us to implement this very important legislation. I agree with Mr. Allmand that when we are faced with some of the specifics of the problems you bring up, it appears as if we are trying to do a lot in one fell swoop. But I am sure that if you find we have difficulty with one certain aspect which we have not been able to look into enough, we can take measures to make sure we get more information from you in some way or that you have a chance to tell us more about some particular problem you have. So do not think because you are here today, that is it, you will never see us again; we will never speak to you again. At least that is my feeling. I do not think you can consider that the committee is not interested if you have anything to add or if you have any more problems. So rest assured that we want this exercise to be a positive one.

[Translation]

The other problem has to do with relevant information on their aptitudes and expertise in the field of radio and television. A few years ago, with the assistance of the multiculturalism branch, we started a program on visible minorities. It is a drop in the bucket, but we wanted to show some leadership in this area. We firmly believe that radio and television offer models for these groups and stimulate them to join colleges, programs, and so forth. But one of the enormous difficulties at the present time is related to what is available for the labour force.

So, there are three aspects. We have internal statistics on women in permanent and long-term temporary positions. Our policies are currently based on employment equity. We do not have statistics on the other three designated groups.

Certain programs have been set up within our company, but everything always hinges on money, which is always the trouble with those programs. You know as well as I do that a program never takes into account the aggregate problem it is supposed to solve.

Thank you.

**The Chairman:** *Vous aurez de nouveau la parole tout à l'heure, monsieur Allmand.* The following names are now on my list: Mrs. Mailly, Mrs. Collins, Mrs. Bourgault, Mr. Blackburn and Mr. Hawkes.

You are allocated the same amount of time and you can please yourself, take it all or share it.

**Mrs. Mailly:** I would like to address my question to Mr. Cooke.

Mr. Cooke, I was listening to you with great attention and while asking my first question, I would like at the same time to tell the other witnesses...

J'aimerais dire à tous nos témoins que je leur suis reconnaissante de leur présence ici pour nous aider à mettre au point cet important projet de loi. Je reconnais avec M. Allmand que devant certains aspects de la question que vous avez fait ressortir, nous avons l'air de vouloir trop en faire à la fois. Et soyez sûrs que si une question donnée n'a pas été entièrement tirée au clair, ou si vous entrevoyez une difficulté particulière, nous ne manquerons pas de vous demander un complément d'information. Cette séance n'a nullement été exhaustive, et le dialogue ainsi entamé pourra être renoué. C'est du moins mon avis. Le dernier mot n'a pas été dit et nous espérons que cette rencontre sera fructueuse.



*[Texte]*

Change is always difficult; it is difficult in different degrees for different people. I can see in listening to you that those who are in more non-traditional areas of work—non-traditional to women and to visible minorities, etc.; where they have not been as plentiful—will have more difficulty with this legislation than those where there are already large numbers of women. But that is life. When you are trying to make some changes, you create some difficulties for people. We will work together to eliminate those.

In that spirit, I would like to get back to Mr. Cooke.

You mentioned the problem of seniority. Having had experience with the Post Office, I know what you are speaking about. But is it not a fact that the seniority situation is a problem for the Post Office whether males or females or minorities are involved? It is a structural problem in administration as well. Therefore it seems that with contracts coming up, if the legislation is passed, it might be useful to you in your work that it be there, because it might perhaps show that there is something unrealistic in the inflexible way that unions want the work force to operate in the Post Office.

**Mr. Cooke:** Mr. Chairman, I was to be in another room at 10 a.m. It is called the Canada Labour Relations Board. I thought that question was going to be raised with me in another forum.

I am not shy at all in responding. However, I say it in that way because I have to be careful of my legal limitations here, because we are in a different court.

In so far as Canada Post is concerned, it is a fact that we did apply to the Canada Labour Relations Board for a complete review of the structure; not necessarily for the subject we are addressing here, but for a lot of reasons. I would not presume what that board will rule. It will be probably one of the most significant cases in Canada when it is finished.

It would not be proper for me to go beyond that point.

• 1155

I would like to narrow it down. I came out of the ranks, the rail industry; I was used to seniority. When I was promoted in the rail industry into the position of operations and then into labour relations, the problem was always there. The problem was there when they tried to apply the intent of the Official Languages Act so that you would have the two official languages at the wicket. People said: I worked for 25 years, I am unilingual, why can I not have that job? It applied as well on passenger trains. A man or woman may have worked for years and years, mostly male, in freight services, looking forward to the day when he could get on a passenger train, and suddenly it is said that he cannot be there because he cannot speak both official languages.

The same thing applies in Canada Post. We are not void of ideas or of the desire to move. I have many ideas; I will not

*[Traduction]*

Le changement ne va jamais de soi, et il est plus ou moins bien accueilli selon les gens. À vous écouter, je constate que ceux qui sont employés dans des branches non traditionnelles—c'est-à-dire non traditionnelles pour les femmes et pour les minorités visibles et autres, qui n'y sont pas bien représentés—trouveront plus à redire à ce projet de loi que ceux où un grand nombre de femmes sont déjà employées. Mais c'est inévitable, tout changement se heurte à des résistances et crée des difficultés pour certains. À nous de nous employer à les résoudre ensemble.

C'est dans cet esprit que je voudrais revenir à M. Cooke.

Vous avez mentionné la question de l'ancienneté, et ayant une certaine expérience des Postes, je sais ce dont vous parlez. Mais la question de l'ancienneté ne suscite-t-elle pas de controverse aux Postes qu'il s'agisse d'hommes, de femmes ou de minorités? C'est également un problème structural dans l'administration. C'est pourquoi, si le projet de loi est adopté, avec les contrats qui vont être renouvelés, il vous sera peut-être utile de pouvoir vous appuyer sur cette loi pour montrer combien les syndicats manquent de réalisme en voulant imposer aux travailleurs des Postes des conditions trop rigides.

**M. Cooke:** Monsieur le président, je devais me rendre à 10 heures à une réunion du Conseil canadien des relations ouvrières. Je pensais que cette question allait m'être posée, mais ailleurs.

Ce n'est pas que j'hésite à y répondre, mais je dois toutefois être prudent dans mes réponses, parce que je me trouve devant une autre tribune et j'ai certaines obligations juridiques.

En ce qui concerne la Société canadienne des postes, nous nous sommes effectivement adressés au Conseil canadien des relations ouvrières en demandant une révision complète de la structure de cette organisation, et ce pour un certain nombre de raisons qui ne sont pas nécessairement liées à la question qui fait l'objet de notre examen ici. Je ne puis préjuger des décisions du Conseil, qui auront certainement un grand retentissement au Canada.

Je ne puis donc m'avancer davantage sur ce point.

Je voudrais cerner la question de plus près: je suis parti du bas de l'échelle, du secteur des chemins de fer; j'étais habitué au système de l'ancienneté. Ce n'est pas parce que j'ai obtenu un avancement et ai été nommé au poste des opérations, puis aux relations du travail, que le problème a changé. Il n'a pas changé, non plus, lorsqu'on a essayé d'appliquer la Loi sur les langues officielles, pour qu'au guichet le service puisse être assuré dans les deux langues. La même question se posait pour les trains de voyageurs et des gens avec 25 ans d'ancienneté, mais unilingues, ne voyaient pas pourquoi ils ne pourraient obtenir ces emplois. Hommes et femmes—mais plus souvent des hommes—ont travaillé pendant des années au service du fret, attendant impatiemment de pouvoir travailler dans les trains de voyageurs, et voilà qu'on leur refuse cette possibilité parce qu'ils ne parlent qu'une des deux langues officielles.

Il en va de même pour les Postes. Ce n'est pas que nous manquions d'imagination ou que nous soyons immobilistes: j'ai

[Text]

taken the time here to trot them out on how it can be accomplished. It goes into separate seniority lists. People get locked in for a couple of years, then they can go back to the big seniority. There are all sorts of ways this can be accomplished.

My point this morning was simply this: I cannot do it alone in Canada Post; someone must have that responsibility on the other side of the table and have the same will and be prepared to face the same problems that I would on behalf of the corporation. That was the only point I was making. I believe it is accomplishable; I believe it should be accomplished. But we must face those issues. The people who study the problem and the people who write the regulations that address this problem cannot stand back from it. My complaint—if I can put it in those terms—has been that people tend to generalize either because they do not understand the full implications of it or they are a little hesitant because it might get some people's backs up. You are not going to get anywhere with that kind of an approach; that was my point this morning.

**Mme Mailly:** Merci, monsieur Cooke.

I would like to ask Mr. Masters if he has any suggestions on how we could solve this problem of the hiring hall and those practices, because obviously that is a very thorny problem. Have you any suggestions on how we could . . . ?

**Mr. Masters:** Well first I believe you have to deal with the person who handles the labour pool, as opposed to what you would normally call the employer. So instead of dealing with establishments of 100 people, you must take that person who is controlling the pool, which in our case would be an employer's association, and make him responsible as opposed to the individual company, because the people work from day to day for different people. The minute you have done that you have accomplished . . . At least you have only identified who the employer is.

Your next problem is that in order for the rules to be manageable you must encumber the two parties to the rules. So it is the same problem as the Post Office. You cannot simply give one party an obligation and tell the other guy that it is a good idea. If you want it to work then the two people have to be encumbered with the same problem. It borders on naivety to believe that it will work other than that.

**Mrs. Mailly:** Thank you, Mr. Masters. Mr. Brazier, you mentioned at the beginning of your address something about free trade. I am afraid I missed that part. Would you mind going back to your text and rereading that very short part? You had sort of a glancing mention of free trade and . . .

**Mr. Brazier:** Free trade was one of a number of examples. Maybe if I could read the sentence . . . It is rather a long and complicated sentence. I will read it over again and maybe just explain what the import of it is.

The economic realities of 1985 are such that many employers, in order to meet ever-increasing competition both from inside and outside the country, in anticipation of transportation deregulation, and possible freer trade with the United

[Translation]

beaucoup d'idées, mais je ne voudrais pas gaspiller votre temps à vous en parler. Je pense à des listes d'ancienneté séparées: des gens pourraient être mis sur une liste pendant quelques années, puis être remis sur la liste principale. Il y aurait toutes sortes de moyens de faire cela.

Ce que je voulais simplement dire ce matin, c'est qu'à moi seul je n'y parviendrais pas pour les Postes et que nos partenaires sociaux doivent également assumer leur responsabilité, vouloir aller dans le même sens et être prêt à affronter les mêmes difficultés, comme je le suis moi-même au nom de la Société. C'était ce que je voulais vous faire comprendre, et je crois que c'est réalisable et que cela devrait être réalisé. Mais nous devons faire face à ces difficultés. Ceux qui étudient la question et ceux qui élaborent les règlements ne peuvent prendre de recul. Le grief que j'ai, si l'on peut dire, c'est que les gens ont tendance à généraliser, soit parce qu'ils ne comprennent pas une question dans toutes ses ramifications, soit qu'ils font preuve de trop de circonspection de crainte de contrarier certaines personnes. Ce n'est pas en étant aussi timoré que l'on résout les problèmes, et c'est ce que je voulais vous expliquer ce matin.

**Mrs. Mailly:** Thank you, Mr. Cooke.

Je voudrais demander à M. Masters comment, à son avis, on pourrait résoudre ces pratiques d'embauche, car il s'agit de toute évidence d'une question très épineuse. Comment devrions-nous à votre avis . . . ?

**M. Masters:** Tout d'abord vous devriez avoir affaire à la personne qui dirige le réservoir de main-d'œuvre, et non à ce que vous appelleriez normalement l'employeur. Plutôt que de traiter avec des établissements de 100 personnes, vous devez vous adresser à celui qui dirige toute cette main-d'œuvre, qui dans notre cas serait une association d'employeurs, et lui donner la responsabilité plutôt qu'à une société individuelle, car les gens, selon les jours, travaillent pour des personnes différentes. À partir du moment où vous avez réussi à faire cela, vous avez . . . Vous avez en tout cas désigné l'employeur.

Mais pour faire appliquer les règles, il faut que les deux parties s'en chargent. C'est donc la même difficulté qu'avec la Société des postes. Il ne suffit pas d'imposer une obligation à l'une des parties et de dire à l'autre que l'idée est bonne. Si vous voulez que les choses marchent, il faut que les deux parties en présence soient responsables de leur exécution, et ce serait naïveté que de croire qu'il peut en aller autrement.

**Mme Mailly:** Je vous remercie, M. Masters. Au début de votre exposé, M. Brazier, vous faisiez allusion au libre-échange mais j'ai été distraite, je crois. Verriez-vous une objection à reprendre votre texte et à revenir là-dessus? Vous avez dit en passant à propos du libre-échange . . .

**M. Brazier:** . . . que le libre-échange était un exemple entre autres. Permettez-moi de vous relire le passage, qui est assez long et compliqué. Je vous ferai alors un petit commentaire là-dessus.

En 1985, du fait de la situation économique, les employeurs ont eu à affronter une concurrence croissante tant au pays qu'à l'extérieur, et plusieurs ont dû non seulement réduire de beaucoup les possibilités d'embauche et d'avancement, mais

## [Texte]

States have had not only to seriously curtail hiring and employment advancement opportunities, but in many instances to undertake rationalization and streamlining of operations that have resulted and will result in significant reductions in employment levels.

The point that is being made here—and I obviously can only speak specifically with respect to CP Rail—is that for many, many years we have obviously been faced with competition from Mr. Maclaren's constituents, from Canadian National, from the American railroads. It has been recently exacerbated by a number of events, one of the major ones being the passage by the U.S. Congress of the Staggers Rail Act in 1981 deregulating the U.S. industry. They are taking a lot of our traffic from the west coast to the east and running it through the United States.

• 1200

With the advent of transportation deregulation, the *Freedom to Move* white paper is one thing we can examine, and we can look at the parameters and implications of that. The freer trade with the U.S. was put in because that, of course, is a big unknown. But naturally it could have the same type of implications employment-wise that the *Freedom to Move* white paper has.

But when you wrap it all up, the point that is being made is that—certainly, CP Rail and I think probably some of the other FETCO members can make this same statement—we are not in an increasing mode when it comes to employment; we are in a down-sizing mode. In the last five years, CP Rail's labour force has reduced from 34,000 to 27,000. Therefore, to the extent that hirings are taking place at all, hirings are really taking place with respect to certain specialized occupations. For example, we are obviously going to have to hire a lot of computer programmers in order to meet the statistical requirements of this legislation, and there is considerable hiring at entry-level jobs; for example, labourers, trackmen—those are track labourers—apprentices, lower clerical jobs. Now, with those jobs, what we are finding is that you may hire 100 people, but really you are actually filling only 20 jobs; you are filling each of them five times.

Now, with that kind of employment outlook—that is even putting aside any collective agreement problems—when you are not in a hiring mode, obviously the expectations of the legislation have to be modest. The reference to the free trade with the United States was put in as only one example of a number of situations that would lead us to that conclusion.

**Mrs. Mailly:** Thank you very much. I think it is ironic that she should mention that this legislation might trigger off more hiring in computers, because one of the areas where women are being displaced by technology is traditional jobs, and they have to go somewhere. Would it not be marvellous if this legislation helped them to get jobs that were better paid and that led somewhere rather than some of the dead-end jobs they have been in for years and years? So perhaps it is a blessing in disguise for your company as well, because if you have a highly

## [Traduction]

aussi, dans bien des cas, rationaliser et simplifier leurs opérations, ce dont s'est fortement ressenti leur niveau d'emploi.

Notre argument ici—et je ne puis parler que de CP Rail—c'est que pendant de nombreuses années nous avons été en concurrence avec les mandants de M. Maclaren, avec le Canadien National et avec les sociétés ferroviaires américaines. Cette concurrence c'est encore exacerbée récemment, en raison de plusieurs événements, le principal étant l'adoption en 1981 par le Congrès des États-Unis de la Loi *Staggers Rail*, qui équivalait à une déréglementation du secteur des transports ferroviaires américains. Les sociétés américaines transportent à présent une grande partie de notre fret de la côte ouest vers l'est, en le faisant passer par les États-Unis.

Avec l'avènement de la déréglementation des transports, nous pourrions étudier un document comme *Aller sans entraves*, ses variables et ses effets. On y introduit la libération des échanges avec les États-Unis parce que c'était, bien entendu, la grande inconnue. Mais il pourrait également y avoir des répercussions pour l'emploi, comme l'a eu le document précité.

Mais tout bien considéré, la conclusion qui ressort—c'est en tout cas ce que dit CP Rail ainsi que d'autres membres d'ETCOF—c'est que la tendance n'est pas à une expansion de l'emploi, mais plutôt à un rétrécissement. Dans les cinq dernières années, le nombre des employés de CP Air Rail est passé de 34,000 à 27,000 et l'embauche, si tant est qu'il y en a, ne se fait que pour certains emplois spécialisés. Nous allons certainement devoir embaucher un grand nombre de programmeurs d'ordinateur afin de faire face aux besoins de la loi en matière de statistiques, et on embauche beaucoup aux échelons inférieurs, par exemple, des manoeuvres ou des gardes-lignes—ceux qui travaillent sur les voies ferrées—des apprentis, des personnes pour des emplois de bureau subalternes. Nous constatons, dans le cas de tels emplois, que vous embauchez peut-être 100 personnes, mais que vous ne comblez en réalité que 20 postes; vous comblez chaque poste cinq fois.

Dans une conjoncture d'emploi pareille—même si l'on ne tient pas compte des difficultés causées par les conventions collectives—dans une conjoncture d'emploi aussi difficile, donc, la loi ne doit pas être trop ambitieuse. Si nous avons mentionné ici le libre-échange avec les États-Unis, c'est simplement à titre d'exemple pour montrer ce qui nous amène à cette conclusion.

**Mme Mailly:** Je vous remercie beaucoup. N'est-ce pas ironique de vous entendre dire que cette loi augmentera les emplois de l'informatique, car ce sont justement les emplois traditionnels d'où les femmes sont évincées par la technologie, et il leur faut bien trouver d'autres débouchés. Ne serait-ce pas merveilleux si cette loi les aidait à obtenir des emplois mieux rémunérés, des emplois d'avenir plutôt que ceux sans issue auxquels elles ont été condamnées pendant des années? Qui sait, cette loi s'avérera peut-être aussi avantageuse pour votre



*[Text]*

trained work force, I would think all your employee relations and the atmosphere in your company could benefit from it. So I am hopeful that it would be beneficial to you.

In terms of the difficulties in your market at the moment, in your industry and so on, there again you mentioned that it is measures in the United States that created problems for Canada. Well, this is exactly what these discussions on freer trade are about. We are trying to find a way that we have a choice, that we can fight back on some of the things that are happening in the States, because we cannot just stick our heads in the sand and hope they will all go away. They will not; they will get worse.

So I want to reassure you that this is our aim when we want to look at freer trade. We obviously want a deal that is going to be better for us and not the other way around. Hopefully, with the deregulation it will be the same. Maybe there is a shake-down period; there is a difficult period. As I said, change always brings difficulties, but hopefully that will also open up some new avenues for your industry. I am hopeful in that direction.

There again, I would like to come back to it. Since I am one of the target groups that is addressed in this legislation, I would like to say that this legislation is not a piece of doctrinaire philosophy; it is something very, very practical. We have to do something about improving the economic situation of women and of the handicapped and minorities because we cannot continue perpetually having them on unemployment and on welfare rolls.

• 1205

Also, society suffers when it has a large part of its people who are dependent on the state. Of course, a growth in our economy also suffers when we have the burden of all our social programs. You must look at this legislation from a positive point of view. Where you have problems—economic problems—with the implementation of it, this is where we would like to help. If you have implementation problems, because of structures and traditions and conventions that exist in your areas, this is where we would like to help. We want to make this legislation work, but we do not want to harm your industries and your companies in the process.

C'est tout, monsieur le président.

**Le président:** Madame, nous arrivons maintenant à M. Heap. Quelqu'un voudrait-il ajouter son nom?

Then, I will start a shorter round. Mr. Heap.

**Mr. Heap:** Thank you, Mr. Chairman. There are a few points I would like to raise in response to the delegation, and I thank them very much for their time in appearing with us today. I regret that I was tied up in another committee so that I missed part of the presentation. However, I did hear the comment that the Abella report does not deal with seniority. Therefore, I wish to draw the attention of our witnesses to page 261 of the Abella report, recommendation 31, in which they deal very directly with the matter by saying:

*[Translation]*

société, car les relations de travail s'amélioreraient peut-être si tous les gens étaient hautement qualifiés. J'espère donc que la loi aura des effets bénéfiques pour vous.

En ce qui concerne les difficultés que vous rencontrez dans votre secteur, sur votre marché, vous avez, là encore, affirmé que ce sont des mesures prises aux États-Unis qui ont eu des conséquences néfastes pour le Canada. C'est exactement ce dont il s'agit dans ces négociations sur le libre-échange: nous essayons de ménager nos options, d'influer sur ce qui se passe aux États-Unis, car il ne suffit pas de jouer à l'autruche en espérant que les problèmes se résoudront d'eux-mêmes. Loin de se résoudre, ils ne feront qu'empirer.

Je puis vous assurer que c'est là notre objectif dans ces négociations sur le libre-échange: nous voulons en tirer des avantages, et non des inconvénients. Espérons qu'il en sera de même avec la déréglementation: il y aura peut-être une période pénible, une période de transition, ce qui est inévitable quand des changements se produisent, mais nous espérons que cela créera également de nouveaux débouchés. Je suis optimiste.

Je voudrais encore une fois revenir sur une question. Puisque je suis l'un des groupes cibles dont il est question dans ce projet de loi, je voudrais vous faire remarquer que ce projet de loi ne part pas d'une position abstraite et doctrinaire, mais se veut essentiellement pratique. Nous devons prendre des mesures en vue de redresser la situation économique des femmes, des handicapés et des minorités, parce que nous ne pouvons les maintenir perpétuellement en chômage ou à l'assistance sociale.

La société pâtit également lorsqu'une grande partie des gens dépendent de l'État. Un pays écrasé par tous ces programmes sociaux n'a aucune chance de voir son économie prendre de l'expansion, et vous devez envisager ce projet de loi sous un aspect positif. Nous voulons intervenir pour vous aider dans vos difficultés: si la mise en oeuvre de ce projet de loi vous cause des difficultés, en raison des structures, des traditions et des conventions de votre secteur, nous voulons vous assurer de notre appui. Certes, nous voulons faire appliquer ce projet de loi, mais sans que ce soit au détriment de vos sociétés et de votre secteur.

That is all, Mr. Chairman.

**The Chairman:** It is now Mr. Heap's turn, Madam. Would somebody add his name?

Nous allons donc avoir un deuxième tour, mais il sera plus court. Monsieur Heap.

**M. Heap:** Je vous remercie, monsieur le président. Je remercie beaucoup cette délégation du temps qu'elle a bien voulu nous consacrer, et je voudrais soulever certaines questions en réponse à leur exposé, exposé dont j'ai d'ailleurs, à mon vif regret, manqué une partie parce que j'assistais à un autre Comité. J'ai toutefois entendu dire que le rapport Abella ne traitait pas de la question de l'ancienneté, c'est pourquoi je voudrais attirer l'attention des témoins sur la recommandation

**[Texte]**

Any limitations to seniority rights should be left to collective bargaining. Employment equity legislation should not include provisions restricting or further protecting seniority rights.

However, I do not wish to enlarge on this further, because I would be interested to know the views of the delegation here, on this point. I would like to know whether the companies you represent are prepared to negotiate with the unions on the application of the goals and requirements of Bill C-62, and whether you would recommend that such an intent should be reflected in the provisions of the bill. I have in mind a statement by the CLC in which, addressing this bill, they say that:

Labour's bargaining strategy includes the need to negotiate across-the-board wage settlements, equalization of base rates, elimination of increment steps, non-discriminatory job evaluation plans and strengthen seniority rights and employment-wide seniority.

They make the point further that:

Legislation must require employers to implement programs jointly with unions and have as a goal the elimination and compensation for past and present discrimination.

Now, the representative of the post office has referred to the need to have an intention to address the employment equity questions on both sides of the table, and has indicated, of course, that on his side of the table that intention is present in his person. In general, I would like to hear whether your group recommends that an intention to negotiate these matters be reflected in the law, and that your members are prepared to negotiate these matters with the relevant unions.

**Mr. Masters:** Obviously, if you had heard everything that was said this morning, you would have heard, I think, all of us say that both sides have to have an obligation. We do not have the luxury of negotiating with the CLC. We negotiate with individual unions, all of whom do not necessarily reflect the over-all policy of their umbrella group in a negotiation situation. All we are saying to you is, create the obligation. We will negotiate, and they can negotiate. If there is no obligation, it is rather a one-sided negotiation, if only one side of the table is obligated. It is hard to step further into that subject, because, obviously, everybody can have a different reaction, but you create the obligation for both sides to deal with the problem, then we will at least have an ability to deal with it.

**Mr. Heap:** Thank you, that seems like a fairly clear answer. I would like to step a little further just for further clarification of it. Do you regard the bill before us, at present, as meeting the requirement you stated, of creating the obligation?

**[Traduction]**

31 du rapport Abella, où la question est traitée de façon très directe:

Toutes les limitations aux droits d'ancienneté devraient être traitées au cours des négociations collectives. La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne devrait pas contenir de dispositions limitant ou protégeant davantage les droits d'ancienneté.

Je ne veux toutefois pas m'étendre là-dessus, parce que j'aimerais savoir ce que la délégation en pense. Les sociétés que vous représentez sont-elles disposées à négocier avec les syndicats pour réaliser les objectifs et exigences du projet de loi C-62? Recommanderiez-vous d'incorporer cette intention dans les dispositions du projet de loi? Je pense à une déclaration du CCT qui dit, à propos de ce projet de loi:

Les négociations syndicales tiennent compte de la nécessité de négocier des barèmes de salaire généraux, l'égalisation du salaire de base, l'élimination des augmentations périodiques, des programmes d'évaluation non discriminatoires des postes et le renforcement des droits d'ancienneté.

Et ils ajoutent plus loin:

La loi doit exiger que les employeurs appliquent ces programmes conjointement avec les syndicats et se donnent pour objectif d'éliminer la discrimination et d'indemniser ceux au détriment de laquelle elle a été exercée ou s'exerce encore.

Le représentant de la Société des postes a fait remarquer que la question d'équité en matière d'emploi devait être résolue par les deux parties et a fait savoir que lui-même et la partie qu'il représentait étaient tout acquis à cette idée. Votre groupe recommande-t-il d'inscrire dans la loi cette intention de négocier ces questions? Vos membres sont-ils disposés à négocier ces questions avec les syndicats intéressés?

**M. Masters:** Si vous aviez été présent dès le début de la séance de ce matin, vous nous auriez tous entendu insister sur le fait qu'il y a obligation de part et d'autre. Nous n'avons pas la chance de négocier avec le CCT, nous devons négocier avec différents syndicats qui ne tiennent pas tous nécessairement compte de la politique d'ensemble de leur association-cadre. Tout ce que nous vous demandons de faire, c'est de créer l'obligation et nous négocierons, et les syndicats pourront négocier. En l'absence d'obligation, c'est une négociation unilatérale, une négociation dans laquelle une seule des parties est tenue de négocier. Je ne voudrais pas approfondir ici la question car chacun peut réagir différemment, mais si vous obligez les deux parties à résoudre le problème, vous nous en donnez tout au moins la possibilité.

**M. Heap:** Je vous remercie, vous m'avez donné une réponse claire et directe mais je vais encore vous demander un éclaircissement. Le projet de loi tel qu'il existe actuellement vous paraît-il satisfaisant au sens où il crée l'obligation?

*[Text]*

• 1210

**Mr. Masters:** No. It is totally unworkable in the sense that our partner with whom we have to negotiate, or would have to deal with on the issue, is not encumbered in any way by the legislation.

**Mr. Heap:** When the Minister has said, recently, that she will propose an amendment which would call for employer consultation with labour unions, or employee representatives, on this matter, would that seem to you to create the obligation?

**Mr. Masters:** No.

**Mr. Heap:** Can you indicate what, in your words . . .

**Mr. Masters:** Just expand the obligation in clause 4 that you give to the employer and add to the employee and his representatives. Now we both have the problem.

**Mr. Heap:** So you would like the employees' representative to be named alongside you in clause 4.

**Mr. Masters:** We are 80% organized. Let us not sit and look at something in isolation. We deal with the numbers of employees who are in federal jurisdiction—a full two-thirds of them in the transportation and communications sector, or in the transportation and communications sector, and they are organized. And none of them are organized by the CLC. They are all organized by affiliate unions. We have to negotiate with them. If we both have an obligation, we will have a solution.

**Mr. Heap:** On page 1 of the brief, the end of the first paragraph, you say:

In this regard, we would like to be assured that the Treasury Board guidelines and reporting requirements with respect to the Crown corporations will conform to any requirements pursuant to the Employment Equity Act.

Do you have in mind, particularly, regulations or guidelines, or reporting requirements of the Treasury Board which would be more stringent than this proposed act which you would like reduced? Is that the object of that sentence?

**Mr. Brazier:** I do not know if I am the appropriate person to answer your question, because I do not represent a Crown corporation. There are three Crown corporations here. Maybe they should comment on it.

But, as chairman of the subcommittee, and of course the Crown corporations were on the subcommittee, one concern of theirs was that unlike the private employers, it is bad enough . . . For example, CP Rail, as we read the regulations, are going to have to supply 534 different tables every year to CEIC. That is the way we read the regulations.

What the Crown corporations do not want to do, over and above whatever they have to supply under CEIC, is supply to the Treasury Board a whole pile of different tables that basically say the same thing. In other words, if there are going

*[Translation]*

**M. Masters:** Non. C'est parfaitement impossible, car le syndicat, avec lequel nous devons traiter et négocier, n'est pas soumis à la loi.

**M. Heap:** La ministre annonçait récemment qu'elle a l'intention de proposer un amendement. Si celui-ci était adopté, les employeurs seraient obligés de consulter les syndicats et les représentants des employés. Cette nouvelle disposition vous satisferait-elle?

**M. Masters:** Non.

**M. Heap:** Pouvez-vous nous dire pourquoi?

**M. Masters:** Il s'agirait, à ce moment-là, d'étendre à l'employeur et à ses représentants les obligations prévues à l'article 4. Les employés auraient les mêmes problèmes que nous.

**M. Heap:** Voulez-vous qu'on parle, dans l'article 4, des obligations des employés?

**M. Masters:** Quatre-vingts pour-cent de nos employés sont syndiqués. Il faut tenir compte du contexte. La majorité de nos employés travaillent dans des industries qui sont réglementées par le gouvernement fédéral: les deux tiers d'entre eux travaillent dans le secteur des transports et des communications—et ils sont syndiqués. Ils ne sont pas représentés par le CTC, mais par des syndicats affiliés. Et c'est avec ces syndicats-là que nous devons négocier. Si le syndicat avait les mêmes obligations que nous, ce serait une solution.

**M. Heap:** À la première page de mémoire, à la fin du premier paragraphe, vous dites:

A cet égard, nous aimerions avoir l'assurance que les directives du Conseil du Trésor à l'intention des sociétés de la Couronne, ainsi que les exigences sur les rapports que celles-ci auront à fournir, seront en conformité avec toute exigence découlant de la loi en question.

Craignez-vous que les lignes directrices, les règlements ou les exigences du Conseil du Trésor soient plus restrictives que les dispositions du projet de loi dont vous voulez limiter la portée? N'est-ce pas cela que vous voulez dire?

**M. Brazier:** Je ne suis peut-être pas la personne la mieux placée pour répondre à votre question, car je ne représente pas une société de la Couronne. Celles-ci sont représentées par trois délégués. Il vaudrait peut-être mieux que ce soit eux qui répondent à votre question.

Quoi qu'il en soit, j'ai présidé le sous-comité et les sociétés de la Couronne y étaient, bien sûr, représentées. Comme si la situation n'était pas déjà assez difficile, les sociétés de la Couronne, contrairement aux employeurs du secteur privé . . . Prenons, par exemple, CP Rail, qui devrait, chaque année, remettre à la CEIC 534 tableaux différents. C'est du moins ce que le règlement semble dire.

Les sociétés de la Couronne ne veulent pas, après avoir soumis toute une série de tableaux à la CEIC, être obligées de soumettre au Conseil du Trésor un paquet de tableaux différents, mais qui diraient la même chose. C'est-à-dire, s'il



## [Texte]

to be tables data required—one to the Treasury Board and another set to the CEIC—make them the same tables. I guess that is a simple way of putting it.

**Mr. Heap:** Then it is not the substance of the Treasury Board guidelines and reporting requirements that you want adjusted, but the form of them. Is that it?

**Mr. Brazier:** In that particular context, Mr. Heap, yes; make sure they are the same. Later on in the brief we discuss the question of the type of information. But with respect to that sentence on the first page, it just said: Well, look, the Crown corporations have to report to two different agencies of government for the same purpose, make sure they have to report the same thing.

**Mr. Heap:** Regarding the type of information you have referred to, on page 2 you say that

FETCO members have, over the years, taken measures to eliminate discriminatory practices that might exist within their own organizations.

Can you illustrate the sort of measures you have in mind there that have been taken?

**Mr. Brazier:** Well, actually, I spoke on that for CP Rail to Mr. Allmand. Do you want me to repeat what I said to Mr. Allmand?

**Mr. Heap:** No. I just wondered if you had anything further to add to that. You indicated, also, that you do not have statistics. I am curious to know how you identify, or evaluate, or measure the progress in elimination of discriminatory practices. I understand about the locks on the bunkhouse door, and so on, but can you generalize as to the measures you have taken and how you identify progress without stats?

**Mr. Brazier:** First of all, as I had indicated in response to Mr. Allmand's question, three years ago we decided to collect hiring and promotion data for what are basically the groups covered by this statute; that is women, visible minorities, the handicapped.

• 1215

We came to the very fast conclusion that there are many types of disability that are not obvious: epilepsy, diabetes, for example. Therefore collecting information solely on what I will call the 'visibly handicapped'—in other words, people who do not have a limb—will not give us any useful information. We might find some information about people who maybe only have one arm and that kind of thing, but we did not feel that was systematic; it was not worth collecting.

About the visible minorities, with a combination of the requirements of the Canadian Human Rights Act plus the strong impression that might be had from employees if we started collecting data on visible minorities and putting it into our personnel data base, it was decided really to scrap that and just concentrate on the question of hiring and promotion of women.

As I indicated earlier, we have not been doing very much hiring anyway over the last few years, but on what we have been doing, we have data. What I said was I do not have here

## [Traduction]

faut remettre deux séries de tableaux—une au Conseil du Trésor et une à la CEIC—il vaut mieux qu'ils soient identiques. C'est assez simple.

**M. Heap:** Ce n'est donc pas les lignes directrices ou les exigences du Conseil du Trésor que vous voulez modifier, mais la forme qu'elles prendront. N'est-ce pas?

**M. Brazier:** Dans ce contexte-là, oui. On veut pouvoir soumettre les mêmes tableaux. Plus loin, dans le mémoire, on parle du genre de renseignements qu'on devrait remettre. Mais on a cherché, dans la phrase que vous avez citée, à rappeler au gouvernement que les sociétés de la Couronne doivent rendre compte à deux organismes différents et que les exigences doivent être les mêmes pour les deux.

**M. Heap:** Vous avez parlé du genre de renseignements que vous seriez obligé de produire. Vous dites, à la page 2:

Au fil des ans, les pratiques d'ETCOF ont pris des mesures pour éliminer les mesures discriminatoires qui pouvaient exister dans leurs propres organisations.

De quel genre de mesures s'agit-il?

**M. Brazier:** En répondant à la question de M. Allmand, j'ai énuméré les mesures prises par CP Rail. Voulez-vous que je me répète?

**M. Heap:** Non. Je voulais simplement savoir si vous aviez quelque chose à ajouter. Vous avez dit que vous n'aviez pas de chiffres. J'aimerais bien savoir comment vous faites pour évaluer le progrès. J'ai compris l'histoire des serrures sur les portes des dortoirs. Mais pouvez-vous me dire, de façon générale, quelles mesures ont été prises et comment vous faites, si vous n'avez pas de chiffres, pour évaluer le progrès?

**M. Brazier:** Comme j'ai dit tout à l'heure à M. Allmand, nous avons décidé il y a trois ans de recueillir des données sur l'embauche et l'avancement de personnes appartenant aux trois catégories visées par le projet de loi: les femmes, les minorités visibles et les handicapés.

On est vite arrivé à la conclusion qu'il y a des maladies qui ne paraissent pas: l'épilepsie et le diabète, par exemple. Il serait donc inutile de limiter le recueil des données à ce que j'appelle les handicaps visibles: l'absence d'un bras ou d'une jambe, par exemple. On finirait peut-être par savoir combien de personnes sont manchotes ou unijambistes, mais ce ne serait pas systématique; on a jugé qu'un tel effort n'en vaudrait pas la peine.

Pour ce qui est des minorités visibles, à cause des exigences de la Loi canadienne sur les droits de la personne et parce que, si l'on commençait à recueillir des données sur les minorités visibles pour les mettre dans la base de données sur nos employés, on pourrait donner la mauvaise impression, on a décidé d'abandonner nos efforts en ce sens pour insister davantage sur l'embauche et l'avancement des femmes.

Comme j'ai dit tout à l'heure, nous n'embauchons pas beaucoup depuis quelques années, mais nous avons des données sur ceux que nous avons embauchés. Mais elles ne sont pas

[Text]

systematic data for examination. The only generalization I could make at this time on women is that we are hiring women into non-traditional occupations at a higher rate than they are in the labour force of the company. In other words, their percentages are going up. But that is a pretty broad generalization, I realize.

**Mr. Heap:** Do you have statistics on that point; on the increase of women hired into non-traditional occupations?

**Mr. Brazier:** I could produce some statistics. I do not have the statistics with me, but they are certainly something that can be produced. The data we are collecting cannot be put into easy analytical terms, but they certainly could be worked to give some idea of the employment of women in non-traditional occupations, yes.

**Mr. Heap:** Would you be willing to provide that information to the committee?

**Mr. Brazier:** Sure.

**Mr. Heap:** Thank you very much.

I do understand that several of the other groups have indicated they have data, particularly on women, and sometimes, as in Air Canada, on the disabled, but the point has been well made today and before about the difficulty with some of the other subject groups; difficulty of definition for that purpose.

It was noted yesterday, or Tuesday, I guess, with a different group of witnesses, that they had been collecting the data, and in fact they were very able to indicate what they thought was progress regarding data. But the point was that there may be a problem there, in that, as the Abella recommendations, page 257, no. 14, say:

Section 8 of the Canadian Human Rights Act should be amended to permit the collection of data by gender, race, ethnicity, or disability for the purposes of complying with the employment equity legislation.

So do I understand that to the extent that you have been collecting the data, you were taking a chance that your behaviour would be misconstrued or faulted, even though it appears from that and from a statement by Mr. Fairweather for the Human Rights Commission that at present the Canadian Human Rights Act seems to prohibit the collecting of that data? Could I have a comment on your policy? Do you wish, for example, to have an amendment to the Human Rights Act that would make the collection of that data possible; that is, would remove any question of its legality?

**Mr. Cooke:** I would say absolutely. We are gathering data, which are being challenged. We are being very careful. When we get done, the data will be absolute in their correctness. I certainly do not want us to think we are in conflict with the human rights legislation. We have enough problems.

**Mr. Heap:** So, for example, the recommendation of Mr. Fairweather that the commission recommends that the bill be

[Translation]

exhaustives. Pour ce qui est des femmes, on embauche plus de femmes dans les métiers non-traditionnels qu'on en embauchait auparavant. Le pourcentage augmente. Ce que je vous décris, toutefois, c'est la tendance générale.

**M. Heap:** Avez-vous des chiffres là-dessus? Sur l'augmentation du nombre de femmes que vous embauchez dans des métiers non-traditionnels?

**M. Brazier:** J'en ai quelques-uns. Je ne les ai pas en main, mais je pourrais vous les procurer. Les données que nous recueillons ne peuvent être facilement analysées, mais on pourrait les arranger pour vous donner une idée de la situation.

**M. Heap:** Accepteriez-vous de les transmettre au Comité?

**M. Brazier:** Bien sûr.

**M. Heap:** Merci beaucoup.

D'autres témoins ont des données, surtout sur la situation des femmes. Il y en a qui, comme Air Canada, ont des données sur les handicapés. Mais on a compris à quel point il est difficile d'obtenir des données sur les autres catégories visées; on a du mal à définir les catégories.

Des témoins qui ont comparu mardi ont pu recueillir des données. Ils ont fait des progrès. Mais il peut y avoir un problème. À la page 257 de son rapport, la juge Abella fait la recommandation suivante, la recommandation no. 14:

Afin d'assurer la conformité avec la loi touchant l'équité en matière d'emploi, la portée de l'article 8 de la Loi canadienne sur les droits de la personne doit être étendue pour permettre la cueillette de données en fonction du sexe, de la race, de l'origine ethnique et de l'invalidité.

Donc, au moment où vous faisiez le recueil des données, vous risquiez d'être mal compris ou de vous faire reprocher. Et vous avez couru ce risque malgré l'énoncé de M. Fairweather, qui a déclaré, au nom de la Commission des droits de la personne, que la cueillette de ce genre de données est interdite en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Quelle est votre position à cet égard? Voulez-vous, par exemple, que la Loi soit modifiée pour que vous puissiez recueillir ce genre de données? Voulez-vous donc que ce soit permis?

**M. Cooke:** Absolument. Nous recueillons des données, mais on les remet en question. Nous faisons très attention. Lorsque nous aurons terminé, nos données seront d'une exactitude irréprochable. Je ne veux pas vous donner l'impression que nous nous opposons à la Loi sur les droits de la personne. Nous avons déjà assez de problèmes comme cela.

**M. Heap:** M. Fairweather a recommandé que la Commission propose que le projet de loi soit modifié pour que l'employeur soit obligé de recueillir des données sur les

**[Texte]**

amended to require the reporting of applicant data would be welcomed by you as a clarification of the intent, would it?

**Mr. Cooke:** I will pick you up, perhaps, on the word 'require'; at least to allow us some protection.

**Mr. Heap:** Yes. Earlier, on a different aspect of it, it was put that there should be an obligation. Would it be appropriate to use that word here, that there should be an 'obligation', perhaps on both parties, if there are two parties, to facilitate the collection of the data?

• 1220

**Mr. Cooke:** Those were the words I guess I used for myself, and I personally would agree. I think there would be no difficulty.

**Mr. Maclaren:** With the qualifications in our case, it is obviously going to be difficult, given the structure of the industry, to collect the kind of data from little workplaces. We are very concerned, given the fact that only a small part of the trucking industry is involved in this, with the publication on an individual basis, particularly of compensation data on an individual company basis. We are very concerned for competitive reasons.

**Mr. Heap:** Is it a point on which you would like to give more specific information to the clerk on how you think the purpose could be served without the sort of drawback you have in mind?

**Mr. Maclaren:** It is pretty fundamental; it concerns how the information is to be collected, whatever it may be and however sophisticated and detailed it may be, and to what extent it is going to be released on an individual company basis rather than by industry.

**Mr. Heap:** You would wish it to be privileged information?

**Mr. Maclaren:** At least on compensation levels by job category, absolutely.

**Mr. Heap:** And if it were so privileged, would it remove most of the difficulty?

**Mr. Maclaren:** It would remove the concern.

**Mr. Heap:** Yes. Finally . . .

**The Chairman:** I will come back to you.

**Mr. Heap:** Okay. Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Madam Collins.

**Mrs. Collins:** Mr. Chairman, Madam Bourgault and Mr. Blackburn each have one question and have to leave at 12.30 p.m.

**The Chairman:** No problem, I will divide . . .

**Mrs. Collins:** They would like to ask their questions.

**Le président:** Très bien.

By the way, Mr. Dave Holland, Senior Policy and Program Analyst, Employment Equity, Crown Corporations, Treasury Board, sent us a letter explaining how they intend to answer

**[Traduction]**

candidats. Vous serez en faveur de cette précision, n'est-ce pas?

**M. Cooke:** Je n'aime pas tellement le mot «obligé». Nous devons pouvoir nous protéger.

**M. Heap:** Oui. On a dit tout à l'heure qu'il devrait y avoir une obligation. Conviendrait-il de parler d'obligation? Les deux partis, s'il y en a effectivement deux, devraient-ils être obligés de recueillir ce genre de données?

**M. Cooke:** C'est ce que j'ai dit tout à l'heure et je ne me rétracte pas. Une telle exigence ne poserait pas de problèmes.

**M. Maclaren:** À cause de la structure de notre industrie, qui est très dispersée, il serait difficile de recueillir ce genre de données. Ce n'est qu'une petite partie de l'industrie du camionnage qui est touchée par le projet de loi. Chaque compagnie sera obligée de remettre des données sur ses salaires. Nous craignons de devenir moins compétitifs.

**M. Heap:** Voulez-vous nous soumettre des arguments plus détaillés? Y a-t-il moyen d'atteindre les objectifs voulus sans entraîner les inconvénients dont vous avez parlé?

**M. Maclaren:** Le problème est assez fondamental. Tout dépend de la manière dont les données sont recueillies, de la complexité du système, et de la mesure dans laquelle les données porteront sur des compagnies individuelles, plutôt que sur l'industrie dans son ensemble.

**M. Heap:** Voulez-vous que les données restent confidentielles?

**M. Maclaren:** Pour ce qui est des salaires, absolument.

**M. Heap:** Et si ces données étaient confidentielles, vous ne vous y opposeriez plus?

**M. Maclaren:** On ne serait plus inquiet.

**M. Heap:** Oui. En fin de compte . . .

**Le président:** J'inscris votre nom pour le tour suivant.

**M. Heap:** D'accord. Merci, monsieur le président.

**Le président:** Madame Collins.

**Mme Collins:** M<sup>me</sup> Bourgault et M. Blackburn ont chacun une question à poser et ils doivent quitter à 12h30.

**Le président:** Pas de problème. Je vais répartir . . .

**Mme Collins:** Ils voudraient pouvoir poser leurs questions.

**The Chairman:** Fine.

Je vous signale en passant que M. Dave Holland, analyste principal des Programmes et des Politiques, Équité en matière d'emploi, Sociétés de la Couronne, Conseil du Trésor, nous a



[Text]

some of Mr. Heap's concerns. So I will distribute it. It was sent to Margaret Young, our Library of Parliament researcher.

**Mme Bourgault:** Je vais poser ma question en français. Quel pourcentage vos compagnies respectives donnent-elles à des agences de placement pour embaucher des postes de cadres, où pour des postes subalternes? Vos compagnies placent-elles, elles-mêmes, une annonce pour un poste en particulier? Si vous recevez 100 applications pour le poste, quel pourcentage conservez-vous dans votre pré-sélection?

**M. Masters:** Je vais répondre immédiatement. On n'emploie aucune compagnie et on n'a engagé personne.

Do you have the questions?

**Mme Bourgault:** Sur les 100 applications, faites-vous une pré-sélection?

**M. Masters:** On a créé aucun emploi en 20 ans.

**Mme Bourgault:** Ah!

**M. Masters:** Le problème est réglé.

**Mme Bourgault:** Merci. Monsieur le président . . .

**Le président:** Monsieur Blackburn, s'il vous-plaît.

**Mrs. Bourgault:** Do you not have an answer for it?

**The Chairman:** Sorry, others may like to . . .

**Mr. Maclaren:** It is again a mixed bag when you have 10,000 companies out there, ranging from very small to fairly big. Senior management levels in large trucking companies will go out to headhunters, if they do not have a natural progression to hire somebody from inside. Trucking companies tend to be very thin on management, so quite often they do have to go out.

On middle and lower management, it usually done by coming up through the ranks or by word of mouth from some other company where you know somebody who is a good manager. So you will try and hire him away from the next guy or her, depending. It is a very mixed position in trucking.

**Mr. Brazier:** CP Rail never uses third parties for hiring purposes. If it is a specialized job, there may be newspaper advertisements. Last year, we had more than 60,000 unsolicited applications for work. Therefore we did not see any need for too much newspaper advertising. There are usually plenty of people to make a selection from, when we are hiring.

**Mrs. Bourgault:** Thank you.

**Mme Charbonneau:** Il est très rare qu'Air Canada utilise des agences de placement pour recruter du personnel; seulement si on demande des habilités très très spécialisées. On annonce alors pour plusieurs postes; on a annoncé récemment pour les agents de bord. Je ne pourrais pas vous dire quels pourcentages ont été éliminés au premier tour de sélection; mais je peux vous dire que pour 300 postes, on a reçu 23,000 demandes

[Translation]

envoyé une lettre dans laquelle on répond aux préoccupations de M. Heap. Je vous en distribue des exemplaires. La lettre a été envoyée à Margaret Young, notre recherchiste de la Bibliothèque du Parlement.

**Mrs. Bourgault:** I would like to ask you a question in French. When you hire for senior management or lower positions, how often do each of you use employment agencies? Do your companies advertise for specific positions? If you get a hundred applications in the mail, how many do you keep on file after the initial selection process?

**Mr. Masters:** I can answer that right away. We don't use any agencies and we haven't done any hiring.

Avez-vous d'autres questions?

**Mrs. Bourgault:** If you get 100 applications, do you go through a pre-selection process?

**Mr. Masters:** We have not done any hiring in 20 years.

**Mrs. Bourgault:** Ah!

**Mr. Masters:** That solves the problem.

**Mrs. Bourgault:** Thank you. Mr. Chairman . . .

**The Chairman:** Go ahead, Mr. Blackburn.

**Mme Bourgault:** Vous ne pouvez pas répondre?

**Le président:** Je suis désolé. Il y en a peut-être d'autres qui voudraient . . .

**M. Maclaren:** Encore une fois, c'est très varié. Nous regroupons 10,000 compagnies, allant des plus petites aux plus grandes. Les grandes entreprises de camionnage, si elles ont un poste de cadre supérieur à doter et s'il n'y a personne aux échelons inférieurs qui soit apte à le combler, font appel à des agences de placement. Les entreprises de camionnage n'ont pas beaucoup de cadres et elles doivent souvent avoir recours à des agences de placement.

Les postes de cadre moyen ou inférieur sont habituellement comblés par un employé ou par un employé d'une autre compagnie qui a la réputation d'être bon gestionnaire. Vous essayez de convaincre la personne en question de venir travailler chez vous. Dans l'industrie du camionnage, c'est très varié.

**M. Brazier:** Je peux vous dire que CP Rail n'a jamais recours à des agences. S'il s'agit d'un emploi très spécialisé, on met une annonce dans les journaux. On a reçu, l'an dernier, plus de 60,000 demandes d'emploi spontanées. Ce n'était donc pas la peine de faire de la publicité. Vient le moment d'embaucher, on a un choix assez extraordinaire.

**Mme Bourgault:** Merci.

**Mrs. Charbonneau:** Air Canada rarely uses employment agencies; we only do it when we need someone with very, very special skills. We advertise for quite a few positions; recently we advertised for flight attendants. I cannot say how many applications were rejected during the initial selection process; but I can tell you that for 300 positions, we received 23,000 applications. So you can imagine what the elimination process

[Texte]

d'emplois. Alors, vous imaginez le processus d'élimination: il est en trois étapes. Il varie selon le nombre de candidats.

**Mrs. Bourgault:** Thank you.

**Le président:** Monsieur Blackburn.

• 1225

**M. Blackburn (Jonquière):** Vous nous faites part, dans votre rapport, d'un aspect qui a attiré mon attention, à la page 6. Je souhaiterais obtenir plus de précisions.

Vous dites que:

si les dispositions des conventions collectives imposent des restrictions à l'embauche et/ou à la promotion ou à la mise à pied, il va sans dire que ces pratiques constituent un obstacle majeur à l'avancement des membres des groupes cibles au sein de l'entreprise.

Cette suggestion m'apparaît intéressante puisque vous dites plus loin qu'on devrait l'inclure dans le projet de loi, à l'article 4. a), à savoir que les syndicats devraient aussi

mettre en évidence et supprimer, de concert avec l'employeur, les règles et usages d'une convention collective qui sont contraires à l'équité professionnelle.

La suggestion m'apparaît pertinente. Mais elle suscite une question: de la façon dont vous le mentionnez, quelle serait la réaction des syndicats? Ne craindraient-ils pas de perdre un certain pouvoir face à l'employeur sur la question des mises à pied? Votre recommandation touche-t-elle uniquement à l'équité en matière d'emploi? J'aimerais avoir des précisions.

**M. Masters:** Je pense que tout le monde aurait le même problème avec son syndicat. Il protège les plus anciens. Le dernier entré est le premier sorti. Ce n'est pas une question de ne pas vouloir faire face à la situation; c'est simple, au sein des syndicats, ce sont les plus anciens qui sont protégés.

Donc, si on engage 700 personnes, selon vos règles d'aujourd'hui et qu'on fait une mise à pied dans deux mois, les premiers à partir seront ceux qui auront été à engagés pour répondre à votre loi. C'est simple.

C'est déjà arrivé.

**M. Blackburn (Jonquière):** Je comprends votre point. Il signifie que vous décidez qui vous mettez dehors.

**M. Masters:** On dit que si les deux parties ont une obligation identique, ils négocieront une équité qui plaira aux deux parties. Si nous essayons d'imposer vos règles et que l'autre partie n'a aucune obligation, on se demande ce qui arrivera.

Si vous ne vous attaquez pas au problème, vous n'aurez aucun résultat. C'est simple.

**M. Blackburn (Jonquière):** Oui.

**Le président:** Dernière question, monsieur Blackburn.

**M. Blackburn (Jonquière):** D'accord. L'objectif d'équité en matière d'emploi est une proposition intéressante. C'est sa façon de faire qui m'inquiète. Mais vous avez répondu à ma question.

[Traduction]

is like. It is in three stages. It varies according to the number of applications.

**Mme Bourgault:** Merci.

**The Chairman:** Mr. Blackburn.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** In your report on page six, you refer to something that struck my attention. I would like more details.

You state that:

If collective agreement provisions put restrictions on who can be hired and/or promoted or laid off, it can easily be seen that such practices constitute a serious barrier with respect to the advancement of members of target groups within the organization.

Your suggestion is interesting because, further on, you recommend that clause 4(a) of the bill be amended to provide that unions be given a responsibility to jointly work with the employer:

To identify and eliminate employment practices contrary to employment equity where such employment practices are found in a collective agreement.

Your suggestion appears relevant, but it raises a question. How do you think the unions will react? Will they not be afraid of losing some power over the employer with respect to layoffs? Does your recommendation only pertain to employment equity? I would like more information.

**Mr. Masters:** I think that everyone would have the same problem with his union. It protects those with seniority. The last in is the first out. It has nothing to do with not wanting to face the situation; it is quite simple, for the unions, those with most seniority are protected.

So if we hire 700 people, on the basis of these rules and we have to lay some off in 2 months, the first to leave will be those who were hired in compliance with your law. It is very simple.

It has already happened.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** I understand your point. It means that you decide who you lay off.

**Mr. Masters:** We are saying that if both parties had an identical obligation, they would negotiate an equity pleasing to both parties. If we try to impose your rules and the other party has no obligation, we are wondering what will happen.

If you do not attack this problem, you will not get any results. It is quite simple.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Yes.

**The Chairman:** Last question, Mr. Blackburn.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Very well. Employment equity is an interesting proposition, but I am worried about the way it will be done. You have answered my question.

## [Text]

**M. Masters:** Il y aura des engueulades.

**Le président:** Merci. Je donne la parole à l'honorable Warren Allmand, suivi de...

Madam, would you still like to question for a few minutes, or will you pass to Mr. Hawkes, or—?

**Mrs. Collins:** No, I still have some questions.

**The Chairman:** Okay. So, the Honourable Warren Allmand.

**Mr. Allmand:** How long do I have this round, Mr. Chairman?

**The Chairman:** Ten minutes.

**Mr. Hawkes:** Ten? It is his second round.

**The Chairman:** I know, but...

**Mr. Hawkes:** There are some members who have not had a chance to question.

**Mr. Allmand:** I am willing to limit myself to five minutes if I can come back.

**The Chairman:** There is no one who checks the time better, I tell you. Since the very beginning here. They had small questions but they extended their questions.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I am willing to go five minutes if I can come back.

**The Chairman:** Of course you will. Take six.

**Mr. Allmand:** Mr. Maclaren, I just want to make sure I have what you said down correctly here. You say there are approximately 10,000 trucking companies in Canada?

**Mr. Maclaren:** Oh, at least.

**Mr. Allmand:** How many of those would come under federal regulation?

**Mr. Maclaren:** About 1,500, but those 1,500 probably account for two-thirds of the \$6 billion revenue of the industry.

**Mr. Allmand:** Of those 1,500 only about 100 to 200 would have more than 100 employees and be covered by the legislation.

**Mr. Maclaren:** The computer of Statistics Canada coughed out 85; through Labour Canada, the Employment Equity people say they have a list of over 200. I think 85 is low. I think by the time you include moving companies and couriers who are trucking one way or another, I think you are probably up to 200. I would imagine there would be between 100 and 125 extra-provincial freight-carrying truckers with more than 100 employees.

• 1230

**Mr. Allmand:** If I understand you, one of your concerns is that there would be some sort of inequity in the marketplace between those covered by the legislation and those not covered.

**Mr. Maclaren:** Mr. Allmand, to the extent that there is a cost implication, we are very concerned. We think there is

## [Translation]

**Mr. Masters:** There will be the devil of a row.

**The Chairman:** Thank you. I will now give the floor to the Honourable Warren Allmand, followed by...

Madame, auriez-vous des questions à poser pendant quelques minutes ou céderiez-vous à monsieur Hawkes, ou... ?

**Mme Collins:** Non, il me reste encore des questions.

**Le président:** D'accord. Alors, l'honorable Warren Allmand.

**Mr. Allmand:** De combien de temps est-ce que je dispose, monsieur le président?

**Le président:** Dix minutes.

**M. Hawkes:** De dix minutes? C'est son deuxième tour.

**Le président:** Je le sais, mais...

**M. Hawkes:** Certains membres n'ont pas eu l'occasion de poser une première question.

**M. Allmand:** Je suis prêt à ne prendre que cinq minutes si j'avais un autre tour.

**Le président:** Personne ne vérifie mieux le temps que moi, je vous l'assure, et ça, depuis le début. Ils ont posé de petites questions, mais ils les ont prolongées.

**M. Allmand:** Monsieur le président, je suis prêt à ne prendre que cinq minutes si j'ai un autre tour.

**Le président:** Bien sûr, prenez six minutes.

**M. Allmand:** Monsieur Maclaren, j'aimerais être certain de vous avoir bien compris. Dites-vous qu'il y a environ 10,000 compagnies de camionnage au Canada?

**M. Maclaren:** Oui, au moins.

**M. Allmand:** Combien de ces compagnies sont assujetties aux règlements fédéraux?

**M. Maclaren:** Environ 1,500, mais ces 1,500 compagnies gagnent deux tiers des six milliards de dollars de revenu de l'industrie entière.

**M. Allmand:** De ces 1,500 compagnies, environ 100 à 200 compagnies ont 100 employés ou plus et seront touchées par la loi.

**M. Maclaren:** Selon Statistique Canada, il s'agit de 85 compagnies; selon les responsables de l'équité en matière d'emploi à Travail Canada, il s'agit de 200 compagnies. J'estime que le chiffre de 85 est assez bas. Je suppose que si vous incluez les entreprises de déménagement et les messageries qui utilisent des camions d'une façon ou d'une autre, cela vous amène à peu près à 200. En conséquence, il y aurait à peu près 100 à 125 camionneurs extra-provinciaux qui emploient plus de 100 travailleurs.

**M. Allmand:** Si je comprends bien, vous craignez qu'en n'assujettissant qu'une partie de ces entreprises au projet de loi, cela crée des injustices sur le marché.

**M. Maclaren:** Oui, monsieur Allmand, surtout en ce qui concerne les coûts que cela représente. En effet, ces coûts, nous



*[Texte]*

going to be a tremendous cost implication, because most of our companies are pretty unsophisticated. They do not have senior highly-trained personnel management people except in the head offices in the bigger companies, and certainly not out at the 20-person truck terminal in Timmins or Thunder Bay or whatever, who are capable of applying these principles, gathering statistics and things like that. When he needs somebody he goes out and gets that person as best he can, because if he thinks he needs him Friday he wants him for Monday. There is a real problem in that area. They have to compete with other truckers who have fewer than 100 employees, and they have to compete locally with provincially-regulated truckers because the interprovincial truckers do half their business within a province.

**Mr. Allmand:** Yes. Okay. My next question within my time is . . . It is very clear that the Abella report recommends mandatory affirmative action or employment equity, which is a new name. In your brief you say that mandatory measures of that nature will not work and you are opposed to them. I have looked at the appendices of the Abella report and I see that some of your group made submissions to the Abella commission. I would like to know from you to what extent you felt you had a hearing or you were able to participate in the development of recommendations by the Abella commission. I see that CP Rail made a submission; Bell Canada did; Air Canada did; VIA Rail did. Some of your group did but some did not. I do not know to what extent you had some input into the report. These problems that you are bringing up today, to what extent did you have an opportunity to discuss them with Judge Abella?

**Mr. Masters:** On the first point, I do not think there is general disagreement with the principles you are enunciating. There is general agreement that it will not work unless it is in a heavily unionized situation, unless both sides are encumbered. That, I think, is what we keep trying to say, as opposed to saying that there is anyone here fighting the principles. Principles are very difficult to argue with. It is a question of us not being able to achieve the objective you are setting out for us . . .

**Mr. Allmand:** Okay.

**Mr. Masters:** —and trying to tell you in advance that you must please change what you are trying to do—not the principles, but the method. We cannot do it alone.

**Mr. Allmand:** Right.

**Mr. Maclaren:** Mr. Allmand, if I could just add a point . . . We did not appear before Judge Abella; maybe that was our fault, but we had no lack of other things to be involved with. My understanding was that the terms of reference for the

*[Traduction]*

le craignons, vont être très élevés car la plupart de nos entreprises n'ont pas les ressources voulues pour compiler toutes ces statistiques. Leurs gestionnaires n'ont pas des systèmes très perfectionnés, à l'exception de ceux qui sont employés dans les sièges sociaux des grandes sociétés, mais je peux vous dire qu'au dépôt de Timmins ou de Thunder Bay, il y en a peu, sur la vingtaine de personnes qui y travaillent, qui soient capables d'appliquer les principes du projet de loi, de compiler les statistiques requises, etc. Lorsqu'un entrepreneur a besoin d'engager quelqu'un, il essaie de trouver le meilleur candidat possible, parce que généralement, il en a besoin tout de suite. C'est vraiment un problème. Or, ces entreprises de camionnage doivent faire face à la concurrence de celles qui ont moins de 100 employés, et elles doivent faire face à la concurrence locale des entreprises réglementées au niveau provincial, car les entreprises interprovinciales assurent la moitié de leurs services à l'intérieur d'une province.

**M. Allmand:** Bien. Passons à autre chose. Le rapport Abella recommande très clairement que le gouvernement exige des employeurs qu'ils adoptent des mesures d'action positive ou, comme on les appelle maintenant, des programmes d'équité en matière d'emploi. Vous affirmez, dans votre mémoire, que le caractère obligatoire de ces mesures les rend inapplicables, et vous les contestez. En consultant les annexes du rapport Abella, je me suis rendu compte que certains membres de votre groupe avaient adressé des soumissions à cette commission. J'aimerais savoir dans quelle mesure vous estimez avoir contribué à l'élaboration des recommandations de la Commission Abella. Je constate que le CP a présenté un mémoire, tout comme Bell Canada, Air Canada et VIA Rail. Certains membres de votre secteur l'ont fait également, mais d'autres pas. J'aimerais donc savoir dans quelle mesure vous avez contribué à la préparation de ce rapport. Par exemple, j'aimerais savoir dans quelle mesure vous avez discuté avec le juge Abella, des problèmes que vous avez soulevés aujourd'hui.

**M. Masters:** Premièrement, je ne pense pas qu'il y ait un désaccord fondamental à l'égard des principes que vous avez énoncés. Au contraire, je pense que tous les membres de mon secteur les endossent, mais nous estimons qu'ils ne pourront pas être appliqués dans les entreprises fortement syndiquées, à moins que les deux parties, c'est-à-dire le patronat et les syndicats, en aient la responsabilité. C'est cela que nous réclamons, mais il n'est pas question pour nous de nous opposer aux principes du projet de loi. Il est toujours très difficile de contester les principes. Nous avons par contre beaucoup de réserve en ce qui concerne la façon dont on peut atteindre les objectifs que vous avez fixés . . .

**M. Allmand:** Bien.

**M. Masters:** Nous essayons donc de vous convaincre de modifier votre méthode, et non pas les principes que vous avez déjà fixés dans le projet de loi, car nous ne pouvons pas le faire tout seul.

**M. Allmand:** Bien.

**M. Maclaren:** Monsieur Allmand, j'aimerais simplement ajouter . . . Nous n'avons pas comparu devant la Commission Abella. Peut-être est-ce notre faute, mais nous avions beaucoup d'autres choses à faire. D'après ce qu'on m'a dit, cette

*[Text]*

Abella inquiry were that it was to apply to the government and Crown corporations. So we did not appear. The concerns we have we did not raise because we did not think them relevant. In 30 years of dealing with Ottawa, I have never heard of a commission that unilaterally has extended its mandate. So we did not appear. I do not know whether the concerns we have with unions and protection of seniority in the mail operating jobs in transportation were even raised with Abella. It may not have been raised by anybody.

**Mr. Allmand:** If I understand the bottom line of your brief, you feel the bill in its present form will not work with respect to your industries and it requires amendment. The principal amendment you want to see is one that would change clause 4 to put a similar responsibility on the unions you bargain with so that the obligations would be on both sides.

**Mr. Maclaren:** Absolutely.

**Mr. Allmand:** Are you aware of the amendments proposed by Mr. Fairweather? I think Mr. Masters said you do not want to see an enforcement agency in the bill. Mr. Fairweather thought it should be specifically put in and so did many other people. Why are you opposed to the putting in the bill of an enforcement agency?

**Mr. Masters:** We were opposed to the creation of a new one. I think we supported the Human Rights Commission as being the monitoring group.

• 1235

**Mr. Allmand:** So you would not be opposed to making it more specific in the bill.

**Mr. Masters:** No.

**Mr. Allmand:** Also, I guess another one of your concerns is that you would like to see the paperwork reduced to a minimum. You agree with the principle that, is we can avoid duplication on Treasury Board reports and others, if it can be simplified in a way that we can get key information but in a way that would be more cost productive, that would be better.

**Mr. Brazier:** Monitoring agency or enforcement agency; maybe we are talking about the same thing. Our comments were directed against the idea of Big Daddy here in Ottawa making unrealistic goals and timetables for everybody that just could not be adhered to in any reasonable fashion. That was the concern. Our submission said that, as for a monitoring agency, as for having the Canadian Human Rights Commission reviewing your programs and looking over the data, as far as we were concerned that was an acceptable approach, and that was prior to the Minister's appearance before the committee.

**Mr. Allmand:** Excuse me, but Mr. Fairweather suggested that...

*[Translation]*

commission était chargée d'étudier l'application de ces principes sur le gouvernement et sur les sociétés d'État. Nous n'avons donc pas comparu et n'avons pas présenté nos préoccupations à cette commission parce que nous estimions qu'elles n'étaient pas pertinentes. Depuis 30 ans que je suis à Ottawa, je n'ai jamais entendu parler d'une commission pouvant élargir son mandat de son propre chef. C'est donc la raison pour laquelle nous n'avons pas comparu. Je ne sais pas si les problèmes que nous avons avec les syndicats, la protection du principe de l'ancienneté dans les services de tri du courrier, etc., ont été soulevés devant la Commission Abella. Peut-être que non.

**M. Allmand:** Si je comprends bien votre mémoire, vous estimez, en substance, que l'actuel projet de loi ne pourra pas être appliqué de façon efficace à votre secteur industriel et que, par conséquent, il faut le modifier. Vous recommandez notamment de modifier l'article 4 afin que les syndicats avec lesquels vous négociez soient investis des mêmes responsabilités et des mêmes obligations que vous.

**M. Maclaren:** Absolument.

**M. Allmand:** Avez-vous pris connaissance des amendements proposés par M. Fairweather? Il me semble que M. Masters s'oppose à la création, dans ce projet de loi, d'un organisme responsable de l'exécution de la loi. M. Fairweather, comme beaucoup d'autres, estime que cela devrait figurer clairement dans la loi. Pourquoi vous opposez-vous à la création, par le projet de loi, d'un organisme responsable de l'exécution de la loi?

**M. Masters:** Nous nous opposons à la création d'un nouvel organisme. Nous estimons que la Commission des droits de la personne devrait être chargée de ce contrôle.

**M. Allmand:** Vous n'auriez donc pas d'objection à ce que le projet de loi soit plus précis à cet égard.

**M. Masters:** Non.

**M. Allmand:** Vous voudriez sans doute aussi que la paperasserie soit réduite au minimum. Vous convenez que ce serait mieux si nous pouvions éviter la répétition de rapports et d'autres documents du Conseil du Trésor et simplifier le système de manière à permettre la cisellette des renseignements voulus de façon plus économique.

**M. Brazier:** Organisme de contrôle ou organisme d'exécution; c'est peut-être la même chose. Ce que nous disions, c'est que nous sommes contre l'idée qu'Ottawa établisse pour tout le monde des objectifs et des échéanciers irréalistes que personne ne pourra respecter. Voilà. Dans notre mémoire, nous avons dit que nous étions d'accord avec l'idée que la Commission canadienne des droits de la personne, à titre d'organisme de contrôle, revoie nos programmes et nos données; position que nous avons exprimée avant la comparution du ministre devant le Comité.

**M. Allmand:** Vous m'excuserez, mais M. Fairweather a suggéré que...

[Texte]

**The Chairman:** This is your last question.

**Mr. Allmand:** —the employers should put in their own timetables and goals, but they should be obliged to give us some idea of what their goals and their programs are so we can judge, at least, that they have some program; that we not make them, but that they put them in and we then see that they live up to their own action programs, I think he called them. What is wrong with that?

**Mr. Brazier:** I guess the big problem is going to be in delineation of any sort of targets. As soon as you get into numbers, you are going to get into a big dispute as to whether the number is a realistic one. I think that is the kind of problem that can be envisaged when you get to quantitative targets or quotas or whatever term one might want to use.

On another point you raised, the FETCO members are very, very concerned with even the slightest possibility that we are going to have to break down our applicants by target group. First of all, as I indicated a few minutes ago—and I speak only for CP Rail—we had over 60,000 unsolicited applicants last year. They do not represent anything. They are not reflective of the labour force of the country; they are not reflective of any particular group. It is just that people come into an employment office and decide they are looking for a job. Most do not indicate the job they are looking for; they are just looking for a job.

Our staffing people believe that the vast, vast majority will absolutely refuse to fill out anything that requires them to identify their ethnic origin, their racial origin or any particular handicaps because it will be completely perceived by them that this could be used against them. Quite frankly, we feel there is too much stuff already being asked for, let alone adding more material. We see no value in applicant data being supplied to the CEIC.

**The Chairman:** Thank you. You may come back, Mr. Allmand.

Now for the next seven minutes, we have Mrs. Collins.

**Mrs. Collins:** I would like to welcome the representatives of FETCO. I found this particularly helpful, indeed, having the variety of experiences that you represent and the opportunity to speak to you this morning.

Just to assure you, this letter we have received from Treasury Board indicates that for Crown corporations they would have to file their reports only with Treasury Board and Treasury Board then would look after filing them with CEIC. So it appears as though there will not be two separate requirements there, which I realize is important.

You brought up the question that, for many of your companies, you are obviously in a down-sizing mode. I recognize that; in fact, I raised that with Mr. Fairweather in our very first hearing. The way you can go about implementing employment equity is obviously very different from companies

[Traduction]

**Le président:** C'est votre dernière question.

**M. Allmand:** ... les employeurs établiraient leurs propres échéanciers et leurs propres objectifs; qu'ils nous communiquent leurs buts et leurs programmes pour que nous sachions au moins qu'ils en ont; nous ne leur imposerions rien, nous verrions simplement à ce qu'ils exécutent leurs propres programmes d'action tels qu'ils nous les auraient soumis. Qu'est-ce qui ne va pas avec cette procédure?

**M. Brazier:** Le gros problème, c'est la définition des objectifs. Dès qu'il y aura des objectifs quantitatifs, la question de savoir s'ils sont réalistes ou non posera d'énormes difficultés. C'est le genre de problème auquel on peut s'attendre avec les objectifs quantitatifs, les quotas ou toutes les choses de ce genre.

L'idée aussi lointaine soit-elle d'avoir à répartir les candidats selon des groupes cibles est une autre question que vous avez soulevée et qui préoccupe énormément les ETCOF. En premier lieu, comme je l'ai dit il y a quelques minutes—et je ne parle ici qu'au nom de CP Rail—nous avons reçu plus de 60,000 demandes spontanées, l'an dernier. Elles n'ont absolument rien de représentatif. Elles ne sont pas plus caractéristiques de la population active de notre pays, que d'un groupe particulier. Ce qui se passe, c'est que des gens se présentent dans un bureau de placement et décident tout d'un coup qu'ils cherchent un emploi. La plupart d'entre eux ne précisent pas celui qu'ils recherchent; ils disent tout simplement qu'ils cherchent du travail.

Notre personnel de dotation est convaincu que la très vaste majorité d'entre eux refuseront mordicus de remplir un document qui les oblige à préciser leur origine ethnique, leur origine raciale ou les handicaps éventuels dont ils souffrent, car ils sont convaincus que ces renseignements pourraient être utilisés contre eux. Bien franchement, sans même parler d'en ajouter d'autres, nous trouvons qu'on pose déjà bien trop de questions. Nous ne voyons pas l'intérêt de fournir à la CEIC des renseignements concernant les candidats.

**Le président:** Merci. Vous pouvez revenir, monsieur Allmand.

Les sept prochaines minutes sont réservées à M<sup>me</sup> Collins.

**Mme Collins:** J'aimerais souhaiter la bienvenue aux représentants des ETCOF. J'ai trouvé particulièrement utile de découvrir la diversité des expériences que vous représentez et d'avoir la possibilité de vous parler, ce matin.

Je puis vous assurer que la lettre que nous avons reçue du Conseil du Trésor précise que les sociétés de la Couronne ne seraient tenues de déposer leurs rapports qu'auprès du Conseil du Trésor et que celui-ci se chargerait ensuite de les soumettre à la CEIC. Il semble donc qu'il ne s'agisse pas ici de deux exigences distinctes, ce qui, je m'en rends compte, est important.

Vous avez fait remarquer que beaucoup de vos sociétés sont manifestement en train de réduire leurs opérations. Je m'en rends compte; en fait, c'est une question que j'ai évoquée devant M. Fairweather, dès nos premières audiences. La manière, pour vous, d'appliquer les principes d'équité dans



*[Text]*

who are in a growth mode, and despite the fact that we fortunately we have had over 400,000 new jobs in Canada in the last 15 months, obviously not too many of them are in your particular industries. But I think, indeed, the very purpose of this bill is to provide that kind of flexibility so that we do not have the Big Daddy from Ottawa coming in. I feel very strongly that we want an approach that responds to the individual situations of the federally regulated companies.

I would like to welcome Mr. Cunningham, who is from my own riding. Earlier, Mr. Masters, you indicated that in the longshoring industry in central Canada and the Maritimes there had been no growth. Is that also the same in British Columbia?

• 1240

**Mr. N.G. Cunningham (President, B.C. Maritime Employers' Association):** Yes, we are down-sizing at the moment. We have been for some time.

**Mrs. Collins:** Just coming back to your particular situation, because I think you reflect something different from perhaps the other groups represented here. As I understand it, you hire your people, or get them on a whatever basis you require them, out of a—it is not even a hiring hall, it is a—could you describe how that works?

**Mr. Cunningham:** In the Port of Vancouver, we run the hiring hall, but the rules are joint rules by which we run it, and the outports purports to be joint. The hiring hall purports to be jointly run, but the only thing joint about it is that we pay for it. The union run the hiring hall in the outports.

**Mrs. Collins:** In looking at this bill, in order to accommodate your kind of situation, would you need an expansion of the definition of employer to include an employers' association where they act in that respect? Would this cover the situation?

**Mr. Cunningham:** I would think that this would be more practical than have each individual company—we have 70 companies; we have a central pay office, a central records office, and all those things for the whole industry, and rather than have each company reporting separately—it would seem to me that the association reporting on behalf of its members would be much better. We do hasten to advise, though, for as long as I can remember in our collective agreement, we have had a non-discrimination clause—non-discrimination in both the hiring and employment of individuals. We have had it in our agreement forever.

**Mrs. Collins:** You have indicated there probably are not too many women. Is this because they have not chosen to go into this field?

*[Translation]*

l'emploi est manifestement très différente de celle des sociétés qui sont en pleine croissance, et en dépit du fait que nous avons heureusement eu plus de 400,000 emplois nouveaux au Canada au cours de ces 15 derniers mois, il est évident que fort peu d'entre eux appartiennent aux industries que vous représentez. Mais j'estime que ce projet de loi a précisément pour objet d'assurer le genre de souplesse de fonctionnement qui nous permettra d'éviter l'intervention du maître tout-puissant d'Ottawa. Je suis tout à fait convaincue que ce que nous voulons, c'est une démarche qui permette de tenir compte de la situation propre à chaque société réglementée par le gouvernement fédéral.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à M. Cunningham, qui appartient à ma circonscription. Vous avez tout à l'heure déclaré, monsieur Masters, que dans le centre du Canada et dans les provinces Maritimes, il n'y a eu aucune croissance de l'industrie du débardage. En va-t-il de même en Colombie-Britannique?

**M. N.G. Cunningham (président, B.C. Maritime Employer's Association):** Oui, nous réduisons actuellement nos effectifs. C'est ce que nous faisons depuis un certain temps.

**Mme Collins:** Revenons à votre situation particulière, j'ai l'impression que vous représentez quelque chose de différent des autres groupes qui sont ici. Si je comprends bien, vous recrutez vos employés, ou vous vous assurez leurs services selon la modalité d'embauche, c'est—pourriez-vous nous dire comment cela fonctionne?

**M. Cunningham:** Dans le port de Vancouver, c'est nous qui tenons le bureau d'embauche, mais ce sont des règles communes que nous appliquons, et c'est soi-disant la même chose pour les ports secondaires. La seule chose commune, en ce qui concerne ce bureau d'embauche, c'est que c'est nous qui payons son fonctionnement. C'est le syndicat qui s'occupe des bureaux d'embauche dans les ports secondaires.

**Mme Collins:** Est-ce que ce projet de loi tient compte de la situation qui vous est particulière, ou faudrait-il étendre la définition du terme «employeur» à une association d'employeurs agissant au même titre? Cela permettrait-il de régler la question?

**M. Cunningham:** Je pense que ce serait plus pratique que d'avoir chaque société individuelle—nous regroupons soixante-dix sociétés; un bureau central de la paie, un bureau central de tenue des dossiers, tout cela pour l'ensemble de l'industrie, et plutôt que d'obliger chaque société à rendre individuellement compte—il me semble qu'il serait beaucoup préférable que ce soit l'Association qui le fasse au nom de ses membres. Je me hâte cependant de faire observer qu'autant que je m'en souviens, nous avons toujours eu une non-discrimination en ce qui concerne le recrutement et l'emploi d'individus. Elle a toujours existé dans notre convention.

**Mme Collins:** Vous avez dit que le nombre des femmes n'est probablement pas très élevé. C'est parce qu'elles ont décidé de ne pas s'aventurer dans ce domaine?

[Texte]

**Mr. Cunningham:** The industry does not lend itself to women wishing to come into our kind of industry. Now, we do have the odd woman working out there, and they do a pretty fair job when they want to come, you know, to work. The fact of the matter is, when you get into some of the commodities we hire, and you start on the bottom rung of the ladder, you have to handle 140-pound sacks of coffee and smelly green hides in the summertime, and that kind of thing. Most women would just as soon not do that, and leave it to the people who have been doing it for all these years.

**Mrs. Collins:** What about in terms of visible minorities? Just in terms of your own experience.

**Mr. Cunningham:** I guess we have every ethnic and racial individual available, you know, working on the waterfront. We do not discriminate against people. You name them; we have them. Now, as far as the handicapped, there is another story. We do have handicapped people. Primarily, those are people who have been injured on the waterfront. We rehabilitated them into some job they could do, like a checkers job or something like that, where there is no actual heavy labour. Within my own structure—I am talking about my association, and we are a little bit under 100 people—we also have every visible minority. We also have people who are tremendously handicapped, both mentally and physically, within our own structure. I do not think we need anybody to tell us how to do those kinds of things, because we have already done it.

**Mrs. Collins:** Okay. Now, the individual, does he or she work for a variety of companies, then, during any season?

**Mr. Cunningham:** Yes, we have about 700 people who actually work for the same employer on the piers every day. That is what we call our regular work force. The balance of the work force, maybe a couple of thousand, would be dispatched on a daily basis. Now, they might be dispatched on a Monday and work all week for the same employer, or they could work for four or five different employers during the same week.

**Mrs. Collins:** Then just coming back, in the trucking industry the requirement of under and over a hundred, how many do you think of your member companies would be in that 75 to 150 employee category and might or might not be caught, depending on just very small changes in employment, or do you go from very large companies and then down to very small?

**Mr. Maclaren:** In a relative sense, there are some very large companies. I am talking about \$25 million to \$150 million revenue. They are the big ones. There are about 25 of those. They are mostly—I think all of them—federal employers with from one to 2,500 employees. You fall off very quickly. One thing that could happen here, if the requirements are too steep that the local managers of terminals just cannot handle it, is that the truckers will. They have on some occasions in the past balkanized their operations to get employees out of federal jurisdiction. The trucking industry is already down-sizing in order to try to minimize fringe benefits. They are hiring owner-operators rather than employee drivers. They are

[Traduction]

**M. Cunningham:** C'est une industrie qui n'attire pas les femmes. Bien sûr, il y en a quelques-unes, et quand elles veulent travailler, elles ne se débrouillent pas mal du tout. Si vous prenez un des produits dont nous nous occupons et que vous commencez au bas de l'échelle, vous avez à transporter des sacs de café de 140 livres et des peaux crues malodorantes en plein été, que sais-je d'autre. La majorité des femmes préfèrent faire autre chose et laissent ce genre de travail aux personnes qui le font depuis des années.

**Mme Collins:** Et les minorités visibles? qu'en est-il, chez vous?

**M. Cunningham:** Vous savez, sur les quais, vous trouvez pratiquement toutes les ethnies et toutes les races. Nous ne pratiquons pas la discrimination. Bien sûr, c'est tout à fait différent lorsqu'il s'agit de personnes handicapées. Et nous en avons quelques-uns. Il s'agit surtout de personnes qui ont été blessées sur les docks. Nous les avons aidées à se réadapter à un travail qu'elles étaient capables de faire; par exemple comme vérificateurs, qui n'exige pas de gros efforts physiques. Chez moi—je parle de mon association qui regroupe un peu moins de cent personnes, toutes les minorités visibles sont représentées. Nous avons également des gens qui sont terriblement handicapés, sur le plan mental et physique. Nous n'avons vraiment pas besoin qu'on nous dise comment procéder dans ce domaine; nous avons déjà fait ce qu'il fallait.

**Mme Collins:** Très bien. Et le travailleur individuel, travaille-t-il pour des sociétés différentes, au cours d'une même saison?

**M. Cunningham:** Oui, nous avons environ 700 personnes qui travaillent effectivement pour le même employeur, sur les quais, tous les jours. C'est ce que nous appelons notre personnel régulier. Les autres, qui sont environ 2,000, reçoivent une affectation quotidienne. Il se peut, bien sûr, qu'on les envoie travailler quelque part le lundi et qu'ils passent toute la semaine chez le même employeur; il arrive également qu'en une semaine, ils travaillent pour quatre ou cinq employeurs différents.

**Mme Collins:** Pour revenir à l'exigence d'un chiffre inférieur ou supérieur à ceux dans l'industrie du camionnage, à votre avis, combien de vos sociétés membres ont de 75 à 150 employés, et, selon le cas, pourraient être impliquées, en fonction de changements très minimes de l'emploi? Partez-vous au contraire de très grosses sociétés pour descendre aux très petites?

**M. Maclaren:** Relativement parlant, il y a quelques très grosses sociétés. Par là, j'entends des sociétés dont les recettes vont de 25 à 150 millions de dollars. Ce sont les grosses, et il y en a à peu près vingt-cinq. La plupart d'entre elles—en fait, je pense, toutes—sont des employeurs fédéraux qui ont de 1,000 à 2,500 employés. Après cela, les chiffres décroissent très rapidement. Ce qui pourrait se produire, c'est que si les exigences sont excessives pour les gestionnaires locaux des terminaux, ce sont les camionneurs qui prendront la relève. Dans le passé, il leur est arrivé de balkaniser leurs opérations pour éviter que leurs employés relèvent de l'autorité fédérale. L'industrie du camionnage réduit déjà son personnel pour

**[Text]**

jobbing out their mechanical work to other companies, and this kind of thing. You have a lot of truckers . . .

• 1245

We were quite frankly surprised at the statistics that came from Labour Canada. I would have said there were more than 85 extraprovincial trucking companies with over 100 people. It may be that there are more and that Labour Canada has a better set of statistics than Statistics Canada does on this. Maybe somebody pressed the wrong button; I am not sure.

There are probably somewhere between 100 and 200 companies which are caught. There are an awful lot of companies that have split their operations between east and west. They operate divisional and regional companies. There is a head office somewhere, but then there is a regional company. So there are quite a few companies in this category. Some of their regional companies may come under, say, central Canada, but not others. So there is just a very mixed bag in terms of what these obligations are going to mean.

**Mrs. Collins:** Then a final question.

**The Chairman:** Your last question.

**Mrs. Collins:** As for the obligation of unions you are asking for, I wonder whether any of you had discussions with the unions with whom you work? Would they welcome this kind of participation and obligation?

**Mr. Maclaren:** No. In our case, no.

**Mr. Brazier:** Could I answer the question?

**Mrs. Collins:** Has anybody else had an experience?

**Mr. Brazier:** Yes. I would like to answer the question. Maybe the railway unions have been, voluntarily or otherwise, in the forefront of employment equity because of the situation at Canadian National.

I am really answering a number of questions here because this particular issues has been addressed by a number of Members of Parliament. I refer to the necessity of putting something in the bill that requires obligations on the part of unions. The Canadian Railway Labour Association, which is the umbrella group that represents, I think, about 18 to 20 railway unions, is opposed to employment equity. They have made it clear to Mr. Fairweather and they have made it clear to Canadian National that they are not interested in amending their collective agreements in order to mitigate or allow the target groups some sort of acceleration within the organizations of the railway companies.

Speaking for CP Rail specifically, I have had this reaction in informal discussions with the union officers of the various unions. On two separate occasions, we have attempted very modest changes to our collective agreement provisions to address this type of issue.

**[Translation]**

essayer de minimiser les avantages sociaux. Plutôt que d'avoir ses propres chauffeurs, elle embauche des propriétaires exploitants. Par exemple, elle fait faire tous les travaux de mécanique par d'autres sociétés. Nous avons des tas de camionneurs . . .

Nous avons été franchement surpris par les statistiques fournies par Travail Canada. J'aurais cru qu'il y avait plus de 85 sociétés de camionnage extraprovinciales employant plus de 100 personnes. Il se peut qu'il y en ait plus et que Travail Canada dispose de meilleures statistiques que Statistique Canada. On n'a peut-être pas appuyé sur le bon bouton; je n'en sais rien.

Il y a probablement entre 100 et 200 sociétés qui se font prendre. Il y en a un tas qui ont scindé leurs opérations entre l'est et l'ouest. Elles exploitent des divisions et des sociétés régionales. Il y a bien un bureau central quelque part, mais il y a aussi une société régionale, ce qui fait que pas mal de sociétés appartiennent à cette catégorie. Certaines sociétés régionales font partie du centre du Canada, mais pas toutes. Il est donc très difficile de savoir quel sera l'effet exact de ces obligations.

**Mme Collins:** Une dernière question.

**Le président:** C'est la dernière.

**Mme Collins:** En ce qui concerne l'obligation que vous voulez faire imposer aux syndicats, je me demande si certains d'entre vous avez eu des entretiens avec les syndicats avec lesquels vous travaillez? Seraient-ils favorables à ce genre de participation et d'obligation?

**M. Maclaren:** Non. Dans notre cas, certainement pas.

**M. Brazier:** Puis-je répondre à cette question?

**Mme Collins:** Quelqu'un d'autre a-t-il connu cette situation?

**M. Brazier:** Oui. J'aimerais bien répondre à votre question. Il se peut que les syndicats des employés de chemins de fer se soient trouvés, volontairement ou non, au premier plan du débat sur l'égalité de l'emploi, à cause de la situation du CN.

Je réponds, en fait, ici à plusieurs questions car il s'agit-là d'un problème auquel se sont attaqués un certain nombre de députés. Ce dont je parle, c'est de la nécessité de prévoir, dans le texte de loi, des obligations pour les syndicats. L'Association des syndicats des cheminots canadiens qui est le groupe représentant, je crois, de 18 à 20 syndicats de cheminots, est opposée à l'égalité dans le domaine de l'emploi. Ils ont bien précisé à M. Fairweather, ainsi qu'au CN, qu'ils n'ont aucune intention de modifier leurs conventions collectives pour faciliter les choses ou permettre aux groupes-cibles de se faire plus rapidement une place au sein des sociétés ferroviaires.

Dans le cas précis du CP, c'est la réaction que j'ai eue de la part des représentants des divers syndicats lors de discussions informelles. A deux reprises, nous avons tenté d'apporter des changements très modestes aux dispositions prévues dans nos conventions collectives pour résoudre ce genre de problème.



**[Texte]**

One involved—it is almost silly to even mention it—taking a provision out of one of our agreements that gives preferential hiring to children of employees, which we understand is in violation of the Canadian Human Rights Act. The union refused on the basis that they did not see that it was discriminatory at all. So there is one collective agreement provision that is clearly illegal, in our opinion, but we cannot even get it out of the agreement. So we are faced with either breaking the law or violating the agreement.

The other area, which was something we approached jointly with Canadian National, was to get an understanding with the unions to give what I would call, within the wording of the bill, reasonable accommodation to the physically handicapped who, let us say, were unable to hold their current job because they had an accident or because of some disability. What we were looking for there was maybe to identify a number of what I will call light jobs to which they would have first preference, even over and above more senior employees. The unions were not even prepared to agree to it.

These are two examples, which I think are modest approaches to the unions. I would say that the general reaction is one of intransigence on this issue.

**Mr. Maclaren:** But there is hyper-concern among the transportation unions, more so than for management, as to what deregulation means for them. They have seen what it has meant in the United States, where there is the facility for going into section 11 proceedings to break contracts. I do not think it exists here. But there is just tremendous concern among the existing work force, which the unions represent. So they are not going to voluntarily give up seniority protection. They cannot, and you can understand their position.

**Mr. Cooke:** Mr. Chairman, it would not be appropriate to name the union, but the Canada Post Corporation has been talking to one union about this. We have talked to a lot of them about actually trying to get down to something here. I will give you a paraphrase of all the discussion.

If you are in an upswing and you are in a hiring mode, nobody cares who you hire. It is when things are tough and you are in a downsize. A union leader is an elected representative of those people. When you are going to affect the majority by helping a few, that particular person feels in jeopardy. If you really want to put it out onto the table, that is the nub of the problem with the union. If they do not get some form of legislation or something that says they must do that, they must come and face this issue, then they will always be in jeopardy. To me, that is the nub of the matter.

• 1250

**Mrs. Collins:** Thank you.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, followed last by The Hon. Mr. Allmand, and then we will adjourn.

**[Traduction]**

La première concernait—cela ne vaut pas la peine d'en parler—la suppression d'une disposition aux termes de laquelle préférence est donnée, à l'embauche, aux enfants d'employés, ce qui, à notre connaissance, enfreint la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le syndicat a refusé de le faire en invoquant le fait qu'il n'y voyait rien de discriminatoire. Il y a donc là une disposition d'une convention collective qui est manifestement illégale, à notre avis, mais nous avons là le choix entre enfreindre la loi ou violer la convention.

L'autre question, est quelque chose que nous avons conjointement abordé avec le CN. Il s'agissait de nous mettre d'accord avec les syndicats pour faire une place raisonnable, conformément au projet de loi, aux handicapés physiques qui, par exemple, étaient incapables de conserver leur emploi actuel parce qu'ils avaient eu un accident ou à cause d'un handicap quelconque. Ce que nous voulions faire, c'était d'identifier un certain nombre de ce que j'appellerai des postes dont les tâches sont légères, pour lesquels on leur donnerait la priorité, même sur des employés plus anciens. Les syndicats n'ont même pas voulu en entendre parler.

Voilà deux exemples de ce que j'appellerais de modestes interventions auprès des syndicats. À mon sens, ils ont en général réagi avec intransigence, dans ce domaine.

**M. Maclaren:** Dans le domaine du transport, les syndicats sont terriblement préoccupés, plus que ne le sont les cadres, des effets de la déréglementation sur eux. Ils ont vu ce que cela signifiait aux États-Unis, où il est possible de faire jouer l'article 11 pour rompre des contrats. Je ne pense pas que cette disposition existe ici. Mais c'est là une question qui inquiète terriblement la population active actuelle, représentée par les syndicats. Ils ne vont donc pas renoncer d'eux-mêmes à la protection qu'offre l'ancienneté. C'est impossible pour eux, vous devez bien comprendre pourquoi.

**M. Cooke:** Monsieur le président, il serait inconvenant de mentionner le nom du syndicat, mais Postes Canada en a discuté avec un syndicat. Nous avons parlé à beaucoup d'entre eux pour essayer effectivement de trouver une solution. Je vais vous résumer la discussion.

Si vous êtes en période d'expansion et que vous recrutez du personnel, personne ne se soucie de savoir qui vous embauchez. C'est lorsque les choses deviennent difficiles et que l'on est dans une phase de réduction. Le dirigeant syndical est le représentant élu de ces gens. Si l'on touche aux intérêts de la majorité pour aider une minorité, cette personne va se sentir menacée. Si l'on veut vraiment mettre carte sur table, c'est là l'essentiel du problème en ce qui concerne les syndicats. Si par voie législative ou sous une forme ou une autre on ne leur dit pas de faire telle et telle chose, il leur faudra se découvrir et prendre position et ils se sentiront alors toujours menacés. En ce qui me concerne, c'est là l'essentiel de la question.

**Mme Collins:** Merci.

**Le président:** M. Hawkes, puis l'honorable M. Allmand et nous leverons la séance.

## [Text]

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I thank the group for coming. I think you have contributed to our understanding of the problem in a very clear-cut kind of fashion. The principle of the bill is established by the House of Commons. From your brief, the principle seems to be a good idea for all the groups we have heard. There is a genuine concern with putting more equity into the workplace.

What you have not done in your brief, and what I would like to ask you to do, is to forward to us some exactly-worded amendments that might help us to overcome the problem. Parliamentary reform is in place. This committee will not get to clause-by-clause until January. The thrust of parliamentary reform is to free up members from party discipline and to use their best judgment on the testimony and so on to make a piece of legislation work in Canadian society. I think it is a brave new world for parliamentarians, and I think we need that kind of very specific help.

I would suggest to you that if collectively there is a worded amendment that comes forward, that is probably the ideal world. You may not, because of the different sectors, be able to reach exact agreement. In those cases, I think it would be helpful to the committee to have perhaps two or three amendments on the same issue with two or three different sets of wording. But we have to face up to those kinds of decisions, particularly, I think, the collective responsibility issue, which is so clearly identified. I would like to see what wording you suggest. I will make the same suggestion to labour when they appear before us. We would like to see what they suggest as being helpful.

The issue of mandatory or optional disclosure is one the committee is going to have to deal with. It is crystal clear from the testimony that the numbers will never be accurate in the absence of mandatory disclosure. Even there they may not be accurate. Certainly when it comes to the handicapped, even with mandatory disclosure I do not think we could get accurate statistics. They would be more accurate. But that indeed may cause enormous personal anguish for many, many people to have to disclose. My predisposition is negative to mandatory disclosure, but if you have further thoughts on that I would like to hear about it.

**Mr. Brazier:** I think one of the problems is that when you look at the definitions. . . . If it is voluntary disclosure, when you look at the definitions of the disability and the visible minorities in the regulations, they are so broad. There is absolutely no guarantee—let us take our competitor, who, as it was pointed out, is not here—that we will define them in terms in which you could make anywhere a realistic or systematic comparison between CP and CN, let alone CP and anybody else.

## [Translation]

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Je remercie le groupe d'être venu. Je pense que vous avez contribué à nous faire mieux comprendre le problème en le posant de manière très claire. Le principe qui sous-tend ce projet de loi est posé par la Chambre des communes. Si l'on s'en tient à votre mémoire, il semble que tous les groupes que nous ayons entendus soient d'accord avec le principe. Tout le monde veut véritablement introduire davantage d'équité sur le lieu de travail.

Ce que vous n'avez pas fait dans votre mémoire et ce que j'aimerais que vous fassiez ici, c'est de nous proposer un certain nombre de modifications libellées de façon précise pour nous aider éventuellement à régler le problème. La réforme parlementaire est en place. Ce Comité n'examinera pas la loi article par article avant janvier. La réforme parlementaire a pour objet de libérer les députés de la discipline des partis pour qu'ils puissent juger au meilleur de leur connaissance des témoignages présentés et faire en sorte que les différentes législations soient utiles à la société canadienne. Amon avis, les parlementaires entrent dans un monde totalement nouveau et je pense que nous avons besoin de ce genre d'aide bien précise.

L'idéal, d'après moi, serait de présenter une modification rédigée collectivement. Étant donné les différents secteurs représentés, il est possible que vous ne puissiez vous mettre d'accord dans tous les détails. Dans certains cas, je pense qu'il serait utile que le Comité dispose éventuellement de deux ou trois modifications sur le même sujet formulées de deux ou trois manières différentes. Mais il nous faut cependant affronter ce type de décision, et particulièrement, je pense, la question de la responsabilité collective, qui est si clairement précisée. J'aimerais connaître la formulation que vous proposez. Je ferai la même demande aux syndicats lorsqu'ils comparaitront devant nous. J'aimerais savoir ce qu'ils jugent utile de proposer.

Il faudra que le Comité aborde la question de la divulgation obligatoire ou facultative. Il ressort clairement des témoignages que les chiffres ne seront jamais exacts en l'absence de divulgation obligatoire. Même dans ce cas, il se pourrait bien qu'ils ne soient pas exacts. De toute évidence, lorsqu'on prend le cas des handicapés, je ne pense pas que l'on puisse obtenir des statistiques exactes même dans le cas d'une divulgation obligatoire. Les statistiques seront certes plus précises. Il n'en reste pas moins que beaucoup de gens souffriront personnellement d'avoir à passer par les affres d'une divulgation. Je suis à priori contre la divulgation obligatoire, mais si vous avez d'autres idées sur le sujet, j'aimerais les connaître.

**M. Brazier:** L'un des problèmes à mon avis, ce sont les définitions. . . . Si l'on parle de divulgation volontaire et si l'on considère les définitions de l'incapacité et des minorités visibles dans la réglementation, on s'aperçoit qu'elles sont extrêmement larges. Absolument rien ne nous garantit, et je vais citer ici notre concurrent qui, comme on l'a souligné, n'est pas là aujourd'hui, que nous parviendrons à définir ces catégories d'une manière qui nous permette de faire des comparaisons réalistes ou systématiques entre le CP et le CN, et encore moins entre le CP et un autre intervenant quelconque.

**[Texte]**

We have suggested, and it is in this submission, that there be tightly defined definitions of the visible minorities and the physically handicapped. Even so, we have great doubts that good data can be collected if it is done on a voluntary basis. But we also recognize the difficulties inherent in making this information mandatory.

**Mr. Hawkes:** I think it would be useful to the committee if you could develop a version of tight definitions, the exact wording of tight definitions. I think I can maybe even go beyond where you are. I picture census-takers and how they are selected and how they are trained; they are out there filling out census forms with nothing but a series of definitions, really, and interpreting them in very different ways. Then I go to hiring officers in companies; then I go to the recipient's self-definition. You could read them an exact definition and ask whether it fits, but you will still get a whole lot of interpretations.

• 1255

I am cognizant of the fact that 30% of the Canadian work force is defined as functionally illiterate in either of the two official languages, and the precision of written definitions is certainly hazardous when you throw that reality in there.

So I have personally some real problems with large parts of this simply because we may be dealing with Alice in Wonderland. The table may look very precise, but what lies behind the table may indeed be Alice in Wonderland rather than anything very clear and very specific.

The real issue, I think, as I read through your brief, a major issue which we have not dealt with in a clear-cut way, at least from the time I arrived, is the involvement of people with your kind of expertise in the development of regulations which will work. A huge part of it—and you identify that in the brief—is tied to the regulations and the potential arbitrariness of those regulations. I said in this committee yesterday that under the new parliamentary set-up I think it may be necessary for the standing committee to hold inquiries into those regulations early in the new year, when you get a smaller group of members and a somewhat more leisurely opportunity to really understand the precision which must lie behind a well-vetted set of regulations.

**Mr. Masters:** The people here who have examined, albeit briefly, the regulations, do not understand them. They are having a meeting Monday to try to learn about them, so we have some problems in that area that we could not develop for today. I guess that the reason we have not had too much to say about it that we are awaiting the meeting Monday to be able to get a little more clarity, hopefully, into the regulations we have received.

**[Traduction]**

Nous avons proposé, et cela figure dans le mémoire, que l'on définisse de manière très stricte les minorités visibles et les handicapés physiques. Même dans ce cas, nous doutons fortement que l'on puisse recueillir de bonnes statistiques si la divulgation est volontaire. Bien sûr, nous savons bien que le fait de rendre ces informations obligatoires pose des difficultés.

**M. Hawkes:** Je pense qu'il serait utile au Comité que vous élaboriez vous-même des définitions strictes en utilisant votre propre formulation. J'irais même peut-être plus loin que vous. J'imagine les préposés au recensement, leur sélection et leur formation; ils sont là pour remplir des formules de recensement qui ne comportent rien d'autre qu'une série de définitions et que chacun interprète en fait de manière très différente. Je passe maintenant aux préposés à l'embauche dans les entreprises, puis à la définition de l'intéressé lui-même. On aura beau leur lire la définition exacte et leur demander si elle concorde avec la réalité, on n'en obtiendra pas moins toute une gamme d'interprétations.

Je n'ignore pas que 30 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne est définie comme étant fonctionnellement illettrée dans l'une et l'autre des langues officielles et la précision des définitions écrites est certainement douteuse dès que la réalité s'en mêle.

Personnellement, il y a énormément de choses qui m'inquiètent dans cette question parce que je considère que l'on est peut-être tout simplement en train d'ouvrir la boîte de Pandore. Les choses semblent peut-être très claires, mais l'on ne sait pas ce que l'on trouvera une fois que l'on aura ouvert la boîte.

La grande question, à mon avis, tel que je peux le voir dans votre mémoire, le véritable problème que nous n'avons pas encore traité clairement, du moins depuis mon arrivée, concerne la participation des gens de votre compétence à l'élaboration d'une réglementation s'avérant utile. Une partie considérable du problème, et vous le soulignez dans votre mémoire, est liée à la réglementation et au caractère arbitraire qu'elle peut prendre. J'ai déclaré hier devant ce même Comité qu'en vertu du nouveau régime parlementaire, j'estime qu'il pourrait être nécessaire que le comité permanent reporte la question de la réglementation au début de l'année prochaine, au moment où les députés du groupe seront moins nombreux et où l'on pourra prendre davantage le temps de bien comprendre toutes les subtilités d'un corps de réglementation d'une grande précision juridique.

**M. Masters:** Ceux d'entre nous qui ont examiné les règlements, même s'il ne s'agit que d'un survol, ne les ont pas compris. Nous avons une réunion lundi pour essayer d'y comprendre quelque chose, de sorte que nous éprouvons des difficultés dans ce domaine sur lesquelles je ne veux pas élaborer aujourd'hui. J'imagine que nous n'avons pas eu grand-chose à dire là-dessus jusqu'à présent, parce que nous attendons la réunion de lundi pour être en mesure, nous l'espérons, d'y voir un peu plus clair dans la réglementation que nous avons reçue.



[Text]

**Mr. Maclaren:** The draft guidelines that have been circulated that are supposed to help explain the regulations, I commend to your reading, if you can read them. You know, they are not final, but they are impossible the way they are.

**Mr. Hawkes:** I think, if you develop a written response to the department, it would be helpful if you were to share that with the committee if it is ready in time. You might direct your concerns concerning the guidelines and the regulations to both places so that we are seized of those concerns.

**Mr. Brazier:** When Bill C-62 was first tabled we wrote a letter to the Minister commenting on certain aspects of the bill, and we also wrote a letter with some comments on the regulations to the employees' representative on the CEIC. We have already made those comments and if I recall, when I requested that FETCO appear before the committee, I think I sent copies of that, but it may well be that now we have seen the regulations there will be further written submissions on this.

I do want to make a point here. I think that because, as Mr. Masters said, I am the chairman of the subcommittee, there has been no lack of co-operation from CEIC in having meetings for discussing the regulations.

**The Chairman:** That was your last question, Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you.

**The Chairman:** One question by the hon. Mr. Allmand and then we will adjourn to this afternoon at 3.30, for two more groups.

**Mr. Allmand:** Mr. Brazier, in answering questions, you expressed concern that groups of disabled people—disabled applicants or visible minority applicants—might be very hesitant to identify themselves as such on employment application forms. I think that would be true if it were mandatory or compulsory. I do not have a copy of the federal government employment application with me but if I can recall correctly they have a part on their application form—this is for all employment in the public service—which says that in the Government of Canada there are affirmative action programs relating to women, native people, etc., and if you wish to avail yourselves of these, you may indicate. So it is a voluntary thing.

• 1300

It seems people do that. I know people have come to my office and are quite willing in those circumstances to take advantage of an employment equity program to say yes... They do not say whether they are black or yellow or whether it is blindness or whatever, but they do mention that they... It is voluntary; they do not have to do it.

[Translation]

**M. Maclaren:** Je vous renvoie à la lecture, si vous en êtes capable, du projet de lignes de conduite, qui nous ont été distribués et qui sont censées expliquer la réglementation. Je sais bien qu'elles ne sont pas définitives, mais on ne peut rien en faire dans leur état actuel.

**M. Hawkes:** Si vous élaborez une réponse par écrit au ministère, je pense qu'il serait utile que vous en fassiez part au Comité le moment venu. Vous pourriez faire part de vos préoccupations touchant les lignes de conduite et la réglementation devant les deux instances pour qu'elles soient mises au courant.

**M. Brazier:** Lorsque le projet de loi C-62 a été déposé à l'origine, nous avons écrit une lettre au ministre commentant certaines de ces dispositions et nous avons, par ailleurs, envoyé une lettre accompagnée de certains commentaires au sujet de la réglementation aux employés représentant la CEIC. Nous avons déjà fait ces observations et, si je me souviens bien, lorsque j'ai demandé la comparution des ETCOF devant le Comité, je pense que j'en ai envoyé des copies, mais il est bien possible que maintenant que nous avons vu la réglementation, d'autres mémoires seront rédigés par écrit sur la question.

Je voudrais préciser une chose ici. Je pense qu'en raison du fait, comme l'a indiqué M. Masters, que je suis le président du sous-comité, il n'y a pas eu de manque de collaboration de la part de la CEIC concernant l'organisation de réunions pour discuter des règlements.

**Le président:** C'était là votre dernière question, monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Je vous remercie.

**Le président:** L'honorable M. Allmand va poser une question, puis nous lèverons la séance jusqu'à 15h30 pour entendre deux autres groupes.

**M. Allmand:** Monsieur Brazier, en répondant à nos questions, vous vous êtes inquiété du fait que les différentes catégories de personnes concernées, demandeurs handicapés ou demandeurs appartenant à une minorité visible, pourraient hésiter fortement à se déclarer comme tels dans les formulaires de demandes d'emploi. Je pense qu'il en serait ainsi si la divulgation était obligatoire ou impérative. Je n'ai pas sur moi un exemplaire de la formule de demande d'emploi du gouvernement fédéral, mais si je ne me trompe, il y a une rubrique qui vaut pour tous les emplois dans la Fonction publique, déclarant qu'au sein du gouvernement du Canada, il existe des programmes d'action positive en faveur des femmes, des autochtones, etc., invitant le candidat à s'en prévaloir s'il le désire. Il s'agit donc d'un mécanisme volontaire.

Il semble que les gens fassent cela. J'ai déjà vu des gens entrer dans mon bureau et être tout à fait prêts dans ces circonstances à se prévaloir d'un programme d'équité dans l'emploi pour dire oui... Ils ne précisent pas s'ils sont jaunes ou noirs, s'ils sont aveugles ou quoi que ce soit, mais ils précisent bien que... c'est volontaire; ils ne sont pas obligés de le faire.

## [Texte]

Do you see any difficulty with that kind of thing if it was done that way?

**Mr. Brazier:** First, for people already in employment, which would include, obviously, existing employees . . .

**Mr. Allmand:** Yes.

**Mr. Brazier:** —and people who have actually been hired by the company, I would think there would be less reluctance to fill this information in because they have already been hired.

I just cannot see any useful information coming out of asking applicants. With most of the applicants that apply for jobs we can just tell by looking at their background that they are not suitable for any employment we might have to offer. So at the same time as rejecting them for employment you are asking: By the way, would you mind filling out the form to identify your race, your ethnic origin and so forth. We do not see that as feasible.

But I think one has to be a bit careful here. I am told that the words 'goals and timetables' were used by the Minister. So, if you are getting very, very specific with respect to your targets—that becomes easily quantifiable: 5%, 6%, 10%, or whatever the figures are—at the same time you are not developing the database on a systematic way in which to measure this. If 30% of your visible minorities or physically handicapped choose not to identify themselves as such, then obviously any statistics that come out of the system are going to be severely unrepresentative of those groups, and I question the value of such data.

**Mr. Allmand:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you.

Thank you very much. We shall, I am sure, reflect very much on what you have talked about this morning. *Au revoir.*

This meeting stands adjourned.

## [Traduction]

Verriez-vous quelques inconvénients à ce que l'on procède de cette manière à ce sujet?

**M. Brazier:** Tout d'abord, pour les gens qui ont déjà un travail, ce qui incluerait, bien entendu, les employés existants . . .

**M. Allmand:** Oui.

**M. Brazier:** . . . et les gens qui ont déjà été engagés effectivement par l'entreprise, je pense que ces gens là hésiteraient moins à donner ces renseignements parce qu'ils ont déjà été engagés.

Je ne vois tout simplement pas quel type d'information utile pourrait nous être donnée par les demandeurs d'emploi. Dans la plupart des cas, il nous suffit de regarder les antécédents des demandeurs d'emploi pour nous apercevoir qu'ils ne sont pas aptes à exercer l'emploi que nous sommes susceptibles de leur offrir. Donc, il faudrait qu'au moment même où on leur refuse un emploi on leur demande: au fait, voulez-vous remplir cette formule pour nous préciser votre race, votre origine ethnique, etc. Cela nous semble impossible.

Mais je pense qu'il nous faut faire preuve ici d'une certaine prudence. On me dit que le Ministre a parlé d'objectifs et d'échéanciers. Donc, vous êtes d'un côté très précis en ce qui concerne vos objectifs, qui sont facilement quantifiables: 5 p. 100, 6 p. 100, 10 p. 100 ou autres, je ne connais pas le chiffre exact, mais d'un autre côté vous n'élaborez pas la base de données systématique qui permettrait de mesurer cet objectif. Si 30 p. 100 de vos minorités visibles, de vos handicapés choisissent de ne pas se déclarer comme tels, les statistiques qui vont sortir au sujet de ces catégories seront sévèrement faussées et je me pose des questions sur leur validité.

**M. Allmand:** Je vous remercie.

**Le président:** Merci.

Merci beaucoup. Nous allons beaucoup réfléchir, j'en suis sûr, sur ce que vous nous avez dit ce matin. *Au revoir.*

La séance est levée.

## AFTERNOON SITTING

• 1537

**Le président:** À l'ordre! Je vous souhaite la bienvenue.

This afternoon we have two groups from the Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities: Madam Beryl Potter, the Co-ordinator of Scarborough Action Awareness—welcome—and Mr. Mike McHenry . . .

**Mr. M. McHenry (Representative, United Disabled Consumers):** Excuse me.

**The Chairman:** Yes, Mike.

**Mr. McHenry:** Before we begin I was wondering if I could have your permission to set up an amplification system so that I could pick up the proceedings with an FM system. I am sure that the people here are not aware that they are discriminating

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**The Chairman:** Order! I am pleased to welcome you.

Cet après-midi nous recevons deux groupes de la *Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities*, M<sup>me</sup> Beryl Potter, coordonnatrice de *Scarborough Action Awareness*—bienvenue—et M. Mike McHenry . . .

**M. M. McHenry (représentant, United Disabled Consumers):** Excusez-moi.

**Le président:** Oui, Mike.

**M. McHenry:** Avant que nous ne commençons, pourriez-vous me laisser installer un système d'amplification qui me permette d'entendre les délibérations. Je suis sûr que personne ici n'a l'impression d'être coupable de discrimination mais si je

*[Text]*

in any way, but if I do not have the system set up I will not be able to hear what you are saying.

**The Chairman:** No problem. We will wait until you tell us what we should do. I am sorry that I did not know, because everything would have been looked after. I was unaware, otherwise we are sensitive. I will say we, and I am very sensitive to this request. But I apologize that I did not know there was something special to be done, so of course I will wait.

**Mr. McHenry:** Thank you. If elected, I could not work here.

**The Chairman:** Well, no, I think they would have to adjust.

So Mike McHenry is the representative of the United Disabled Consumers. And Judy Rebick of the Canadian Hearing Society.

**Ms Judy Rebick (Canadian Hearing Society):** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** And from the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, called COPOH, we have Jim Derksen. Welcome, sir.

• 1540

We will proceed the following way: at your choice, one group after another will make their presentation and then questions will be addressed to you in a very fair and equitable time by each of the parties at the moment represented here. So which group wants to go first?

**Mr. Hawkes:** Both groups have what amounts to about a 12-page double-spaced presentation; one is single-spaced, the other is double-spaced. I think there might be a predisposition on the part of committee members to print the submissions as if they had been read. If the speakers would then in their presentation just sort of summarize and highlight the main points, then the readers of our minutes would get not only what you had written in the way of a brief but also a further expansion to it. I am not suggesting they would have to do that, but I think there might be a predisposition, if that were to serve the needs of the witnesses better, to just print the two briefs as if read.

**The Chairman:** I am in their hands, but I would not like to impose... We will take the time necessary. There will be a vote, as I have already informed the witnesses, so we will simply adjourn while the staff looks after them and we will come back.

**Mrs. Beryl Potter (Co-ordinator, Scarborough Action Awareness):** I just would like to make sure that it has been read, so if we are going over it with you...

**The Chairman:** If I make a commitment to you, you may rest assured it is going to be done. So I would prefer to leave it to you to decide.

*[Translation]*

ne peux installer ce système, je ne pourrai pas entendre ce que vous dites.

**Le président:** Certainement. Nous allons attendre que vous nous disiez ce qu'il faut faire. Je suis désolé, je ne le savais pas car sinon le nécessaire aurait été fait. C'est simplement que je n'étais pas au courant, car nous sommes très sensibles à ces difficultés. Je dis nous mais je puis vous assurer que j'y suis très sensible. Veuillez donc nous excuser car je ne savais pas qu'il fallait faire quelque chose de spécial, et nous attendrons donc bien sûr.

**M. McHenry:** Merci. Si j'étais élu, je ne pourrais travailler ici.

**Le président:** Pas du tout, la Chambre devrait faire le nécessaire.

Donc Mike McHenry est le représentant des *United Disabled Consumers*. Judy Rebick est représentante de la *Canadian Hearing Society*.

**Mme Judy Rebick (Canadian Hearing Society):** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Et de la coalition des organisations provinciales des ombudsmen des handicapés appelées COPOH, Jim Derksen. Bienvenue, monsieur.

Voilà la façon dont nous allons procéder: vous ferez les uns après les autres vos exposés, dans l'ordre que vous choisirez, puis nous passerons aux questions qui seront réparties équitablement entre chacun des partis représentés ici. Quel groupe veut donc commencer?

**M. Hawkes:** Les deux groupes ont chacun un exposé d'environ 12 pages à double interligne; non, l'un est à simple interligne, l'autre à double interligne. Peut-être qu'ainsi les membres du Comité seraient prêts à approuver l'insertion de ces deux mémoires au compte rendu de nos délibérations comme s'ils avaient été lus. Les témoins pourraient alors simplement dans leur exposé résumer les principaux points contenus dans leur mémoire, ce qui donnerait à nos lecteurs la possibilité de lire non seulement ce que vous avez présenté par écrit, mais également les détails et précisions donnés par après. Je ne veux pas dire que nous devons obligatoirement procéder ainsi, mais je crois que si les témoins n'y voyaient pas d'inconvénient, les députés seraient prêts à accepter que les deux mémoires soient insérés comme s'ils avaient été lus.

**Le président:** Ce n'est pas à moi de décider, mais je ne voudrais pas imposer... Nous prendrons le temps nécessaire. Comme j'en ai déjà informé les témoins, nous devrons aller voter, si bien qu'il nous faudra ajourner quelques instants pendant lesquels notre personnel s'occupera d'eux.

**Mme Beryl Potter (coordinatrice, Scarborough Action Awareness):** Je veux simplement m'assurer que le mémoire a été lu, de sorte que si nous le passons en revue avec vous...

**Le président:** Si je m'engage vis-à-vis de vous, vous pouvez être certaine que je tiendrai ma parole. Je préférerais donc que ce soit vous qui décidiez.



[Texte]

**Mrs. Potter:** May I ask my colleagues how they feel? We have decided that if there is something we feel you have read through or it is duplicated we will go over it quickly or we will take pieces out of it.

**The Chairman:** Yes. I think you should go over it—not quickly, just go over it; but I assure you that both will be completely printed in the *Minutes of Evidence and Proceedings*.

**Statement by Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities:** The Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities would like to thank you for this opportunity to address you on the important issue of equality in employment. This coalition represents more than 20 organizations that have joined together because of the priority they place on equal access to employment by people with disabilities. We have attached to this submission a list of our member groups. All these groups feel strongly that it is only through a strong and enforceable employment equity program that our government can hope to attain its goal of full equality for all Canadians.

We understand that our organization is one of the very few groups chosen to appear before this Committee. Equality in employment is so important to the social and economic fabric of our society that each and every one of our member groups would welcome the opportunity to appear before you. Many have approached you individually to request a hearing and through these requests have communicated their sense of urgency. These organizations represent the Canadians whose lives will be affected each and every day by the outcome of this consultation. On behalf of these people, we urge you to extend these hearings to allow for the fullest and most balanced debate that this important social issue demands.

On April 24, 1985, our Coalition consulted here in Ottawa with members of CEIC and with the Minister of Employment and Immigration. On June 17, we appeared before the Boyer Parliamentary Committee on Equality Rights and made many recommendations that were quoted and adopted in his thorough report. Now, we are here before you today to respond specifically to Bill C-62 and to tell you why we feel it is unacceptable. This kind of employment equity simply will not work.

**Application of the Bill:** According to s.3, Bill C-62 applies only to federally regulated employers with 100 or more employees. Other employers within federal jurisdiction such as government departments and agencies, and smaller Crown corporations, are not included. While the government has introduced voluntary programs within these sectors, these programs are excluded from legislation.

[Traduction]

**Mme Potter:** Puis-je demander à mes collègues ce qu'ils en pensent? Nous avons décidé que s'il y a certaines choses que nous estimons que vous avez déjà entièrement lues ou qui ont déjà été dites, nous passerons rapidement ou n'en lirons que certains extraits.

**Le président:** Très bien. J'estime que vous devriez en effet donner les grandes lignes de votre texte—non pas rapidement mais sans pour autant tout lire; en tout cas je vous assure que tout sera entièrement imprimé dans le compte rendu de nos délibérations.

**Déclaration par la Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities:** La Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities tient à vous remercier de l'occasion qui lui est offerte de présenter ses vues sur l'importante question de l'équité en matière d'emploi. La Coalition représente plus de vingt organismes qui ont décidé d'unir leurs efforts vu l'importance qu'ils accordent aux chances égales d'emploi pour les personnes handicapées. Vous trouverez en annexe au présent mémoire la liste de nos membres. Tous croient fermement que seul un programme d'équité en matière d'emploi, bien défini et d'application facile, permettra au gouvernement d'espérer atteindre son objectif d'égalité pour tous les Canadiens.

Notre organisme est l'un des très rares groupes à avoir été choisis pour comparaître devant le Comité. L'égalité en matière d'emploi est d'une telle importance, du point de vue social et économique au Canada, que chacun de nos groupes membres aimerait pouvoir comparaître devant votre Comité. Nombre d'entre eux vous ont contacté individuellement pour demander à le faire et en ont profité pour vous saisir de l'urgence de la situation. Ces organismes représentent les Canadiens dont la vie de tous les jours sera influencée par les résultats de la consultation que vous menez actuellement. En leur nom, nous vous prions instamment de prolonger la durée de vos audiences pour assurer le débat le plus complet et le plus équilibré possible sur cette importante question sociale.

Le 24 avril 1985, notre groupe a procédé ici, à Ottawa, à des consultations avec les membres de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration ainsi qu'avec la ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Le 17 juin, nous avons comparu devant le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité, présidé par M. Patrick Boyer, à qui nous avons présenté de nombreuses recommandations qui ont été citées et reprises dans son rapport complet et détaillé. Nous comparaissons aujourd'hui devant votre Comité pour vous faire connaître notre réaction au projet de loi C-62 et pour vous expliquer pourquoi nous l'estimons inacceptable. L'objectif d'équité en matière d'emploi tel qu'on le décrit est tout simplement irréalisable.

**Application du projet de loi:** L'article 3 du projet de loi C-62 ne s'applique qu'aux employeurs réglementés par le gouvernement fédéral et qui ont au moins 100 salariés. Les autres employeurs de compétence fédérale, comme les ministères et les organismes gouvernementaux ainsi que les petites sociétés de la Couronne, en sont exclus. Bien que le gouvernement ait créé des programmes volontaires dans ces secteurs, ils ne sont pas couverts par la loi.

*[Text]*

By introducing voluntary programs, the government has already taken a first step toward promoting employment equity within its jurisdiction. To demonstrate its true commitment, these programs should be given the force of law. Laws reflect commitment and they also reflect sincerity. As stated by Judge Rosalie Abella in her well documented report on Equality in Employment, "(a) government genuinely committed to equality in the workplace will use law to accomplish it and thereby give the concept credibility and integrity." (See p.203.) It would also give these programs clarity and consistency so that the entire federal jurisdiction would be subject to the same rules and remedies.

Judge Abella recommended that a law be passed requiring all federally regulated employers, including Crown corporations, government departments and agencies, and businesses and corporations within the federally regulated private sector to implement employment equity. (See p.203.) More recently, the Boyer Committee Report also recommended that legislation apply to all employers within the federal jurisdiction, with necessary adjustments being made by regulations for small organizations. In keeping with the best advice in the country, we recommend that Bill C-62 be amended to require all federal government departments, agencies, Crown corporations and federally regulated employers to expand or implement employment equity programs.

The government has also announced a new Federal Contractors Program to encourage employment equity in the private sector by using government purchasing power as leverage. Again, this program is not contained in legislation.

Judge Abella, in her report, recommended that contract compliance be imposed by legislation. (See recommendation 27 at p.260.) The Parliamentary Committee on Equality Rights, in its report, offered the same advice. (See recommendation 63 at p.111.) To demonstrate the government's true commitment, we recommend that contract compliance be covered by Bill C-62 and that all companies contracting with the federal government be required to expand or implement employment equity as a condition of their contract.

Our coalition has also addressed the issue of the scope of the government's contractor's program. Rather than select arbitrary limits, we believe that all companies contracting with the government should be expected to implement employment equity. Where a company feels that such a condition is unfair or unrealistic, the onus should be on it to satisfy an independent enforcement agency that it should be exempt from the

*[Translation]*

La création des programmes volontaires a été pour le gouvernement une première étape vers l'équité en matière d'emploi au sein de son administration. S'il voulait vraiment faire la preuve de sa détermination en ce domaine, il devrait leur donner force de loi. Les lois traduisent la volonté du gouvernement et sont en même temps le reflet de sa sincérité. Comme le signalait Mme le juge Rosalie Abella dans son rapport très complet sur l'égalité en matière d'emploi, «(un) gouvernement qui désire véritablement réaliser l'égalité au travail n'hésitera pas à recourir à la loi. Il concrétisera ainsi la notion d'égalité et lui donnera un sens.» (Voir page 224). En outre, ces programmes seraient définis clairement et seraient plus logiques, tous les organismes de compétence fédérale étant alors assujettis aux mêmes règles et aux mêmes mesures correctrices.

Mme le juge Abella a recommandé que soit votée une loi demandant aux employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, y compris les sociétés d'État, les ministères, les organismes gouvernementaux ainsi que les entreprises et sociétés privées sous compétence fédérale, d'adopter des programmes d'équité en matière d'emploi. (Voir page 224). Plus récemment, le Comité Boyer, dans son rapport, a recommandé également que les lois relatives à l'équité en matière d'emploi s'appliquent à tous les employeurs du secteur public fédéral, et que les rajustements nécessaires en ce qui concerne les entreprises et les organismes moins importants puissent être faits par règlement. Conformément aux conseils les plus judicieux que nous avons recueillis dans tout le pays, «nous recommandons» que le projet de loi C-62 soit modifié pour enjoindre à tous les ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux employeurs sous compétence fédérale d'appliquer des programmes d'équité en matière d'emploi ou d'en accroître la portée.

De plus, le gouvernement a annoncé la création d'un programme de respect de l'obligation contractuelle à l'intention des entrepreneurs pour favoriser l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé en utilisant les marchés d'État comme moyen de pression. Une fois de plus, ce programme n'est pas visé par la loi.

Mme le juge Abella, dans son rapport, a recommandé que le respect de l'obligation contractuelle soit imposé en vertu d'une loi. (Voir recommandation n° 27, page 289). Dans son rapport, le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité propose également la même chose. (Voir recommandation n° 63, page 156). Pour amener le gouvernement à faire la preuve de son engagement véritable, «nous recommandons» que l'obligation contractuelle soit visée par le projet de loi C-62 et que toutes les sociétés qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral soient tenues d'appliquer un programme d'équité en matière d'emploi ou d'en accroître la portée.

Notre Coalition a en outre étudié la question de la portée du programme chez les fournisseurs de l'État. Plutôt que d'établir des limites arbitraires, nous croyons que toutes les sociétés qui obtiennent des contrats du gouvernement devraient appliquer un programme d'équité en matière d'emploi. Si l'une d'elles estime cette condition injuste ou irréaliste, il devrait lui incomber de prouver à un organisme indépendant chargé

*[Texte]*

requirement. Such a policy would establish a basic presumption in favour of employment equity while allowing for exceptions in reasonable circumstances (i.e. where the Company is small.)

Judge Abella did not set monetary or numerical limits in her recommendation on contract compliance. The Parliamentary Committee on Equality Rights recommended that a statutory compliance program apply to all firms providing goods and services to the government of Canada, with necessary adjustments being made, by regulation, on the basis of size or volume of business. Following this advice, we recommend that all companies entering into a contract with the federal government be required as a term of their contract to implement or expand employment equity. Companies should be entitled to apply to the enforcement agency for an exemption under certain circumstances.

Definition of disability: Bill C-62 does not define "persons with disabilities". To ensure that the legislation is applied clearly and consistently across the country, it is essential that this term be defined in legislation. It should include all those persons whose physical or mental condition could affect their employment opportunities. As far back as 1981, the Report of the Special Committee on the Disabled and the Handicapped (the Obstacles Report) recommended the inclusion of "mental" and "learning" disabilities in federal government affirmative action programs. (See recommendation 21 and discussion at p.31.) The Canadian Charter of Rights and Freedoms includes protections in s.15 for people with mental and physical disabilities. Under s.20 of the Canadian Human Rights Act, "disability" means any previous or existing mental or physical disability and includes disfigurement and previous or existing dependence on alcohol or a drug.

In keeping with these suggestions and legislative precedents, we recommend that disability be defined in Bill C-62 to mean any previous or existing mental or physical disability, including physical, developmental, sensory, psychiatric, learning, "invisible" disability, (i.e. epilepsy, diabetes), speech impairment and disfigurement.

Reasonable accommodation: reasonable accommodation is essential to job accessibility for disabled people. This is recognized by the government in s.2, the purpose section, which states "that employment equity means more than treating persons in the same way, but also requires special measures and the accommodation of differences." Accommodation means the reasonable adaptation of the workplace or the job description to accommodate the special needs of a

*[Traduction]*

d'appliquer le programme qu'elle doit en être exemptée. L'application d'une telle politique créerait un préjugé favorable à l'équité en matière d'emploi tout en permettant des exceptions dans des circonstances raisonnables (par exemple, dans le cas d'une petite société).

Dans sa recommandation sur l'obligation contractuelle, le juge Abella n'a pas établi de limite financière ou numérique. Le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité a recommandé que soit établi par voie législative un programme d'obligation contractuelle qui s'appliquerait à toutes les entreprises fournissant des biens et des services au gouvernement du Canada; les rajustements nécessaires pourraient être faits par règlement, pour tenir compte de l'importance de chaque entreprise ou du volume de ses transactions avec le gouvernement. Forts de cette proposition, «nous recommandons» que tous les fournisseurs du gouvernement fédéral soient tenus, aux termes de leur contrat, d'appliquer un programme d'équité en matière d'emploi ou d'accroître la portée d'un programme existant. Les sociétés devraient être en droit de présenter une requête à l'organisme chargé d'appliquer le programme et d'obtenir une exemption dans certains cas.

Définition de l'invalidité: Le projet de loi C-62 ne définit pas l'expression «personne souffrant d'invalidité». Pour faire en sorte que la loi soit appliquée de façon précise et uniforme dans tout le Canada, il est essentiel qu'elle contienne une définition de cette expression. Celle-ci devrait englober toutes les personnes dont l'état physique ou mental pourrait influer sur leurs chances d'emploi. Déjà en 1981, dans son rapport «Obstacles», le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés recommandait que le gouvernement fédéral élargisse la définition du terme handicap afin d'y inclure les personnes qui ont déjà eu des troubles mentaux ou qui éprouvent des difficultés d'apprentissage. (Voir recommandation n° 21 et les commentaires en page 32). L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés offre des garanties aux personnes souffrant de handicap mental ou physique. À l'article 20 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, on définit l'invalidité comme étant un handicap mental ou physique antérieur ou actuel, y compris le défigurement ainsi qu'une dépendance antérieure ou actuelle envers l'alcool ou la drogue.

Conformément à ces recommandations et aux précédents législatifs, «nous recommandons» que l'invalidité soit définie dans le projet de loi C-62 pour entendre tout handicap physique ou mental antérieur ou actuel, y compris un handicap physique, des troubles du développement, un handicap sensoriel ou psychiatrique, des difficultés d'apprentissage, un handicap «invisible» (épilepsie, diabète), un défaut d'élocution et le défigurement.

Aménagements raisonnables: Un aménagement raisonnable des lieux de travail est essentiel aux personnes handicapées. Le gouvernement reconnaît ce fait à l'article 2, article qui définit l'objet de la loi, laquelle porte «que l'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adoptés aux différences.» Par aménagements, il faut entendre l'adaptation raisonnable des lieux de travail ou de la description de fonctions aux



## [Text]

qualified disabled person. Let me give you an example of reasonable accommodation:

Let us suppose I am hard of hearing and wear a hearing aid. I am well trained as a secretary but will not be able to use a telephone unless it is compatible with the hearing equipment. If I apply for a secretarial job and am qualified in all ways except for my limitation in using the phone, the employer could be required as part of employment equity to make his telephone hearing aid compatible. All this requires is the insertion of a small, very inexpensive coil into Bell Canada receivers. But many employers do not know this and without a requirement to provide this accommodation, might not be willing to hire me because of my disability.

Reasonable accommodation is so crucial to employment equity for disabled people, that it should be adequately outlined in legislation. Section 4(b) makes reference to reasonable accommodation but does not define it. We recommend that reasonable accommodation be spelled out in the bill to include provision for physical accessibility, assistive devices, flexible job design and modification, and human support services. Since reasonable accommodation is so central to employment equity for disabled people and since disabled people themselves and others can assist in devising creative approaches to accommodation, we recommend that employers be required to have in their workplace employment equity committees consisting of representatives of management, labour and the designated groups.

**Enforcement of employment equity:** By far the most serious concern expressed by all members of our coalition is the absence of an effective enforcement mechanism. Bill C-62 does not enforce employment equity. All that is enforceable is annual reporting. Without enforcement, the government's bill is nothing more than good intentions.

It has been well documented over and over again that voluntary employment equity simply does not work. The government's own program to increase the participation of disabled workers in the federal Public Service was initiated in March, 1978. The program, according to available figures was a dismal failure. By 1983, it was still felt that "(h)andicapped persons represent(ed) less than one-half of one per cent of the Public Service". Yet it was estimated that five per cent of the population were employable handicapped persons. (See Treasury Board of Canada). Affirmative Action Press Kit, Ottawa, June 27, 1983. Annex E. p.4.) As indicated in the Abella report (at p.203, fn 34), even the Chief Executive Officers of the 11 Crown corporations with which she consulted acknowledged that the elimination of discriminatory employment barriers would likely be more rigorously addressed if required by law as part of mandatory programs.

## [Translation]

besoins particuliers d'une personne handicapée. Permettez-moi de vous donner un exemple d'aménagements raisonnables:

Supposons que je sois dure d'oreille et que je porte un appareil auditif. J'ai une bonne formation de secrétaire, mais je ne pourrai pas utiliser le téléphone, à moins qu'il ne soit adapté à mon appareil auditif. Si je postule un emploi de secrétaire et que je réponds à tous les critères, sauf en ce qui a trait au téléphone, l'employeur pourrait être tenu, pour respecter l'équité en matière d'emploi, d'adapter le téléphone à mon appareil auditif. Il suffit pour cela d'insérer une petite bobine très peu coûteuse dans les récepteurs de Bell Canada. Mais de nombreux employeurs ne sont pas au courant et s'ils ne sont pas tenus de procéder à cet aménagement, ils refuseront peut-être de m'engager à cause de mon handicap.

Les aménagements raisonnables sont à ce point essentiels à l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées que des dispositions précises à cet égard devraient être prévues dans la loi. Au paragraphe 4(b) il est question de mesures d'aménagement raisonnables, mais la loi ne les définit pas. «Nous recommandons» que des mesures d'aménagement raisonnables soient précisées dans le projet de loi et comprennent des dispositions concernant l'accessibilité physique, les appareils correcteurs, des descriptions d'emploi souples et la modification des descriptions actuelles, de même que les services d'aide à la personne. Puisque des mesures d'aménagement raisonnables s'imposent si l'on veut assurer l'équité en matière d'emploi aux personnes handicapées, et puisque ces dernières et d'autres groupes peuvent contribuer à la mise au point de solutions nouvelles à cet égard, «nous recommandons» que les employeurs soient tenus de créer, sur les lieux de travail, des comités d'équité en matière d'emploi composés de représentants de la partie patronale, de la partie syndicale et de groupes cibles.

**Application de l'équité en matière d'emploi:** L'absence de mécanisme d'application efficace constitue de loin la préoccupation la plus grave de tous les membres de notre coalition. Le projet de loi C-62 n'impose pas l'équité en matière d'emploi. Il ne fait que rendre obligatoire la présentation de rapports annuels. Sans mécanisme d'application, le projet de loi ne peut être considéré que comme un vœu pieux de la part du gouvernement.

Il a été prouvé maintes et maintes fois que les programmes volontaires d'équité en matière d'emploi ne fonctionnent tout simplement pas. Le propre programme du gouvernement, lancé en 1978, et qui visait à accroître la présence de personnes handicapées dans la Fonction publique fédérale s'est avéré un échec total. En 1983, on estimait toujours que «les personnes handicapées représentaient moins d'un demi pour cent du nombre total des employés de la Fonction publique». Toutefois, on évaluait à 5 p. 100 de la population active les handicapés aptes à travailler. (Voir Conseil du Trésor du Canada: Trousse d'information sur l'action positive, Ottawa, le 27 juin 1983, annexe E, p. 4). Comme le signalait le rapport Abella (p. 224, note n° 34), même les dirigeants des 11 sociétés d'État qu'elle a consultés ont reconnu que les entreprises prendraient probablement des mesures plus rigoureuses contre la discrimination en matière d'emploi si la loi l'exigeait. Le Comité parlementaire

*[Texte]*

The Parliamentary Committee on Equality Rights after citing examples concluded (at p.107) that "the voluntary approach appears to have met with a disappointing response".

In response to this criticism, the government has identified the Canadian Human Rights Commission as an enforcement mechanism for Bill C-62. Our coalition feels strongly that the Commission, as presently constituted, is simply not appropriate to enforce employment equity.

The Human Rights Commission is a creature of statute. It has absolutely no powers and duties outside those provided for in the Canadian Human Rights Act. Under the Act, the Commission's role with regard to employment equity is permissive only. It provides for the Commission to assist employers to set up special programs, not require them to do so. Nothing in the Canadian Human Rights Act empowers the Commission to enforce employment equity.

The only way that the human rights complaints system could be used to enforce employment equity is if the Commission, after investigating a complaint, refers it to an independent Human Rights Tribunal which, after a hearing, makes the order. This is a long and expensive and cumbersome route and it is simply not effective for enforcing employment equity.

Firstly, it places an unrealistic burden on individual members of the public to scrutinize employment practices, to analyse data and to bring cases of non-compliance to the attention of the Commission. While the Commission does have the authority to initiate its own investigations, we know of no case where it had done so for systemic discrimination.

Secondly, the human rights complaint model requires a finding of discrimination. The Commission, Human Rights Tribunals and our courts have virtually no experience in dealing with statistical data as evidence of discrimination. It will be a long and arduous process to develop the necessary jurisprudence required in the area. Proof of discrimination should not be necessary to enforce employment equity. All that should be required is the objective evidence that an employer has not lived up to its employment commitments.

Finally, the individual complaints model is simply not effective in dealing with systemic discrimination. Systemic discrimination should not be looked at from the perspective of the single perpetrator and the single victim. Rather, it requires some agency whose specific mandate is to monitor in an organized, consistent and on-going way, system-wide employment practices, with the ability to respond to objective data and to order remedies where necessary.

In his submission to this Committee, Mr. Fairweather himself outlined the Commission's limitations in this area. At p.3 he stated:

The Minister of Employment and Immigration has now enunciated another role for the Commission, that of an

*[Traduction]*

sur les droits à l'égalité, après avoir cité des exemples, concluait (page 116) que l'approche volontaire semble avoir donné des résultats décevants.

En réponse à ces critiques, le gouvernement a chargé la Commission canadienne des droits de la personne de mettre en application les dispositions du projet de loi C-62. Notre coalition est fermement convaincue que la Commission, dans sa forme actuelle, n'est absolument pas apte à assurer l'application du principe de l'équité en matière d'emploi.

La Commission des droits de la personne a été créée par une loi. Elle ne possède strictement aucuns pouvoirs ni droits en dehors de ceux que prévoit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Son rôle, en matière d'équité, est purement «permissif». La Commission peut aider, mais non pas obliger les employeurs à mettre sur pied des programmes spéciaux. Rien dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne l'autorise à exiger l'équité en matière d'emploi.

Les procédures d'étude de plaintes en matière de droits de la personne ne peuvent être utilisées avec efficacité pour appliquer le principe de l'équité que si la Commission, après enquête, renvoie la plainte à un tribunal indépendant des droits de la personne qui tiendra une audience et tranchera. Toutefois ce processus, qui s'avère à la fois long, coûteux et difficile, ne permet pas d'assurer le respect du principe de l'équité en matière d'emploi.

Tout d'abord, il impose une charge excessive aux particuliers car il les oblige à examiner les pratiques d'emploi, à analyser les données et à soumettre à la Commission tous les cas de non-conformité à la loi. Bien que la Commission ait le pouvoir d'entreprendre ses propres enquêtes, elle ne l'a jamais fait, à notre connaissance, pour des cas de discrimination systémique.

Deuxièmement, les plaintes relatives aux droits de la personne doivent être fondées sur un motif de discrimination. La Commission, les tribunaux des droits de la personne et les tribunaux en général n'ont presque aucune expérience des données statistiques servant de base à des plaintes ayant trait à la discrimination. Le processus d'établissement de la jurisprudence nécessaire dans ce domaine risque d'être long et ardu. Il ne devrait pas être nécessaire de démontrer l'existence de pratiques discriminatoires pour appliquer le principe d'équité en matière d'emploi. Il suffirait que l'on recueille des preuves objectives démontrant qu'un employeur n'a pas respecté ses engagements en matière d'emploi.

Enfin, les procédures relatives aux plaintes de particuliers ne constituent pas un moyen efficace de réprimer la discrimination systémique. D'ailleurs, cette forme de discrimination ne devrait pas être analysée du point de vue de l'auteur de l'acte et de la victime. Elle devrait être étudiée par un organisme qui serait chargé de surveiller, de façon ordonnée et soutenue, les pratiques d'emploi de tout le système, de réagir aux données objectives et d'imposer des mesures correctives, au besoin.

Dans le mémoire qu'il a présenté au Comité, M. Fairweather a lui-même fait état des restrictions qui sont imposées à la Commission dans ce domaine. À la page 4, il déclare:

Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration songe à confier une autre responsabilité à la Commission: celle de l'appli-

## [Text]

enforcement mechanism for Bill C-62. The Commission did not seek this role. We felt that our important, but limited mandate with respect to affirmative action might, for reasons discussed later in this brief, limit our ability to be an effective enforcement mechanism. The commission is also concerned that individuals and groups will misunderstand that role so as to impute to us powers which we do not have.

And later at p.9:

It is important to understand that the Canadian Human Rights Commission will not be enforcing Bill C-62, which required employment equity, but the Canadian Human Rights Act, which prohibits discriminatory practices. Bill C-62 will assist us in being more active in eliminating discriminatory practices having a negative impact on the employment opportunities of women, disabled persons, visible minorities and the aboriginal peoples. It will not give us the power to require either employment equity initiatives or results except as provided for under our Act.

Obviously, what is required is an entirely new and independent enforcement agency, whose specific mandate is to enforce employment equity.

We recommend that a completely new agency, independent of government yet funded by it, be created to enforce employment equity. As well as retaining jurisdiction over contract compliance, enforcement must include at least the following functions:

- formulation of guidelines to be used by employers in annual design of employment equity plans;
- annual approval of employment equity plans including goals and timetable and requirements for reasonable accommodation;
- gathering and monitoring employment data;
- investigation of non-compliance;
- imposition or remedies as required.

As part of this approach, CHRC could perform a consultative role to work with employers in their design of employment equity plans. Statistics Canada should provide the enforcement agency with relevant data to be used by it in the formulation of guidelines and by employers in the formulation of reasonable employment objectives. As well, Statistics Canada should analyse the data obtained from employers and make results available for assessment by the enforcement agency. Appropriate amendments to the Statistics Act should be made to ensure that Statistics Canada has the authority to perform these functions.

Conclusion: In this submission, we have attempted to outline those broad issues that are of overriding importance to our coalition. Unless Bill C-62 is amended to provide for a strong and effective enforcement mechanism, our coalition and the

## [Translation]

tion du projet de loi C-62. La Commission n'a pas sollicité cette responsabilité. Pour limité qu'il soit, l'important rôle qu'elle joue à l'égard de l'action positive pourrait, estime-t-elle, pour des raisons qui seront exposées plus loin, l'empêcher d'assurer de façon efficace l'application du principe de l'équité en matière d'emploi. La Commission craint aussi que son rôle ne soit mal compris et que des gens et des groupements ne lui attribuent des pouvoirs qu'elle n'a pas.

Il ajoute à la page 10:

Il est important de comprendre que la Commission canadienne des droits de la personne n'assurera pas l'application du projet de loi C-62 qui prévoit le respect du principe de l'équité en matière d'emploi, mais bien la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit les pratiques discriminatoires. Le projet de loi C-62 nous permettra d'assumer un rôle plus dynamique dans l'élimination des pratiques discriminatoires qui se répercutent sur les perspectives d'emploi des femmes, des personnes atteintes d'une déficience, des minorités visibles et des autochtones. Il ne nous autorisera à exiger ni des initiatives ni des résultats pour ce qui touche aux principes de l'équité en matière d'emploi.

Il est évident qu'un nouvel organisme d'exécution indépendant est nécessaire, dont le mandat précis serait d'appliquer le principe d'équité en matière d'emploi.

«Nous recommandons» qu'un nouvel organisme indépendant, mais financé par le gouvernement, soit créé pour assurer le respect du principe de l'équité en matière d'emploi. Cet organisme sera chargé non seulement de veiller au respect de l'obligation contractuelle, mais également de remplir au moins les fonctions suivantes:

- formuler les lignes directrices que devront utiliser les employeurs pour établir tous les ans leurs programmes d'équité en matière d'emploi;
- prouver tous les ans les programmes d'équité en matière d'emploi, y compris les objectifs, les calendriers d'exécution et les exigences d'aménagement raisonnable;
- recueillir et analyser les données en matière d'emploi;
- faire enquête sur les plaintes pour non-conformité à la loi;
- imposer les mesures correctives nécessaires.

La Commission canadienne des droits de la personne pourrait également jouer un rôle consultatif et aider les employeurs à mettre au point des programmes d'équité en matière d'emploi. Statistique Canada pourrait fournir des données à l'organisme d'application qui lui permettraient d'élaborer des lignes directrices visant à permettre aux employeurs de se fixer des objectifs d'emploi raisonnables. De plus, Statistique Canada analyserait les données fournies par les employeurs et en soumettrait les résultats à l'organisme d'exécution pour évaluation. Il faudrait apporter les modifications nécessaires à la *Loi sur la statistique* pour faire en sorte que Statistique Canada ait le pouvoir de remplir ces fonctions.

Conclusion: Nous avons essayé, dans le présent mémoire, de brosser un tableau des questions générales qui revêtent une importance capitale pour notre Coalition. si le projet de loi 62 n'est pas modifié de façon à prévoir un mécanisme d'applica-



## [Texte]

disabled people we represent will not accept Bill C-62. Disabled people and others have waited long enough for their rightful place in society beside other Canadians. It is completely unacceptable if this opportunity is missed.

**The Chairman:** Mrs. Potter.

**Mrs. Potter:** Thank you. I have been elected to start off, so ladies and gentlemen thank you. Before we begin our formal presentation, I would like to summarize some of those points that the Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities want to stress in our presentation to your committee.

The human and financial costs of the virtual exclusion of disabled persons from the workforce is tremendous. Perfectly capable people are forced into the position of dependency, loss of dignity and self-confidence simply because employers, like most people in society, do not believe that someone who has a disability is capable of performing well in a job.

Millions of dollars in social assistance, disability pensions, and salaried dollars paid to social service agencies that pick up the pieces could be saved if an effective employment equity program were put in place. Even more important is the cost in terms of unnecessary human suffering of people who by accident of birth or life find themselves with a physical or mental disability but otherwise are perfectly able to function and who are not allowed to function to their potential because of the prejudices of society that values only the able-bodied.

Discrimination against the disabled is rarely conscious or intentional. It is so pervasive and deep in our society that most people do not even notice it. For example, we have just gone through the problem with Mike hearing and not having it amplified sufficiently.

Without intending to discriminate, few employers provide the special needs of a disabled employee for potential employees. Even blatant examples of prejudice against disabled people are not taken terribly seriously. For instance, recently the director of the rapid transit line in Toronto was explaining on the radio its inaccessibility to disabled people by saying that most people would feel uncomfortable travelling with people in wheelchairs. If he had said that white people feel uncomfortable travelling with black people he would probably have been forced to resign. This is the kind of discrimination that we face every day from people who believe that we are somewhat less than capable and valuable human beings.

• 1545

Because discrimination is so pervasive and so deep, nothing short of a strong enforcement agency could ensure that employers implement employment equity to help integrate

## [Traduction]

tion fort et efficace, la Coalition et les personnes handicapées que nous représentons le rejetteront. Les handicapés et les autres groupes attendent depuis assez longtemps d'occuper la place qui leur revient dans la société, auprès des autres Canadiens. Il serait tout à fait inacceptable qu'on ne profite pas de l'occasion actuelle.

**Le président:** Madame Potter:

**Mme Potter:** Merci. Il a été décidé que je commencerais. Merci beaucoup, mesdames et messieurs. Avant de commencer notre exposé, je vais résumer certains des points que la Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities veut faire ressortir dans le présent exposé.

Les coûts humains et financiers qu'entraîne l'exclusion virtuelle, de la population active, des handicapés est énorme. Des gens parfaitement capables sont obligés de se retrouver à charge, dans une situation qu'ils jugent indigne et qui leur fait perdre toute confiance en eux. Cela est simplement dû au fait que les employeurs, comme la société en général, ne croient pas qu'une personne atteinte d'un handicap soit capable de s'acquitter convenablement de ses fonctions.

On pourrait économiser les millions de dollars consacrés à l'assistance sociale, aux pensions d'invalidité et aux salaires versés aux organismes de services sociaux qui sont obligés de compenser, si l'on mettait sur pied un véritable programme d'équité en matière d'emploi. Mais plus important encore, c'est le coût des souffrances humaines inutiles qu'endurent des personnes qui, de naissance ou à la suite d'un accident, sont atteintes d'un handicap physique ou mental, mais qui sont par ailleurs parfaitement capables de fonctionner et ne peuvent utiliser tout leur potentiel, du fait des préjugés de la société qui n'estime que les non-handicapés.

La discrimination exercée à l'égard des handicapés est rarement consciente ou intentionnelle. Elle est tellement générale et ancrée dans notre société qu'elle passe presque inaperçue. Par exemple, nous venons de voir le problème de surdité de Mike qui doit utiliser un amplificateur.

Sans exercer consciemment de la discrimination, peu d'employeurs répondent aux besoins particuliers que pourraient avoir des employés handicapés. On ne prend d'ailleurs guère au sérieux des exemples évidents de préjugés à l'égard des handicapés. Par exemple, récemment le directeur des transports en commun de Toronto expliquait à la radio que, si ses autobus étaient inaccessibles aux handicapés, c'étaient parce qu'en général, la population n'aimerait pas voyager avec des personnes en fauteuils roulants. S'il avait dit que les Blancs n'aimaient pas voyager avec des Noirs, on l'aurait probablement forcé à démissionner. C'est le genre de discrimination auquel nous nous heurtons quotidiennement parce que les gens estiment que nous sommes des êtres humains moins importants et moins capables.

La discrimination est tellement générale et profonde que la seule façon d'assurer que les employeurs mettent en oeuvre une politique d'équité en matière d'emploi afin d'aider à l'intégra-

**[Text]**

disabled people into the workforce. In our brief we explain in some detail by the Canadian Human Rights Commission why . . . May I go over that last sentence again? I am sorry.

**The Chairman:** Please, may I tell you to take all the time you need? We are here to listen to you. Do not rush. We will come back if more time is necessary. So just be at ease, as if you were in your home, please.

**Mrs. Potter:** Thank you. Because that discrimination is so pervasive and so deep, nothing short of a strong enforcement agency to ensure that employers implement employment equity will help integrate disabled people into the workforce. In our brief we explain in some detail why the Canadian Human Rights Commission is not the appropriate agency for this task.

The Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities would like to thank you for this opportunity to address you on the important issue of equity employment. This coalition represents more than 20 organizations that have been joined together because of the priority they place on equal access to employment for persons with a disability.

We have attached to this submission a list of our member groups. All of these groups feel strongly that it is only through a strong and enforceable employment equity program that our government can hope to attain its goal of full equality for all Canadians.

We understand that our organization is one of the very few groups chosen to appear before this committee. Equality and employment is so important to the social and economic fabric of our society that each and every one of our member groups would welcome the opportunity to appear before you. Many approached you individually to request a hearing and through these requests have communicated their sense of urgency.

These organizations represent the Canadians whose lives will be affected every day by the outcome of this consultation. On behalf of these people we urge you to extend these hearings and to allow to the fullest the most balanced debate that this important issue demands.

On April 24, 1985 our coalition consulted here in Ottawa with members of the CEIC and with the Minister of Employment and Immigration. On June 17 we appeared before the Boyer Parliamentary Committee on Equality Rights and made many recommendations that were quoted and adopted in his thorough report. We are now here before you today to respond specifically to Bill C-62 and tell you why we feel it is unacceptable. This kind of employment equity simply will not work.

**[Translation]**

tion des handicapés dans la population du travail est de créer un organisme puissant de réglementation. Nous donnons dans notre mémoire certains détails expliquant pourquoi la Commission canadienne des droits de la personne . . . Me permettez-vous de reprendre cette dernière phrase? Je suis désolé.

**Le président:** Je vous en prie, prenez tout le temps dont vous avez besoin. Nous sommes ici pour vous écouter. Ne vous pressez pas. Nous reviendrons tout à l'heure si c'est nécessaire. Sentez-vous aussi à l'aise que si vous étiez chez vous.

**Mme Potter:** Merci. Étant donné que la discrimination est tellement générale et tellement profonde, la seule façon d'aider à intégrer les handicapés dans la population active est de créer un organisme puissant de réglementation qui veillera à ce que les employeurs mettent en oeuvre une politique d'équité en matière d'emploi. Nous expliquons dans notre mémoire pourquoi la Commission canadienne des droits de la personne n'est pas l'organisme voulu.

La «*Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities*» tient à vous remercier de l'occasion qui lui est offerte de présenter ses vues sur l'importante question de l'équité en matière d'emploi. La coalition représente plus de vingt organismes qui ont décidé d'unir leurs efforts vu l'importance qu'ils accordent aux chances égales d'emploi pour les personnes handicapées.

Vous trouverez en annexe à notre mémoire la liste de nos membres. Tous croient fermement que seul un programme d'équité en matière d'emploi, bien défini et d'application facile permettra au gouvernement d'espérer atteindre son objectif d'égalité pour tous les Canadiens.

Notre organisme est l'un des très rares groupes à avoir été choisi pour comparaître devant le Comité. L'égalité en matière d'emploi est d'une telle importance, du point de vue social et économique au Canada que chacun de nos groupes membres aimerait pouvoir comparaître devant votre Comité. Nombre d'entre eux vous ont contacté individuellement pour demander à le faire et en ont profité pour vous saisir de l'urgence de la situation.

Ces organismes représentent les Canadiens dont la vie de tous les jours sera influencée par les résultats de la consultation que vous menez actuellement. En leur nom, nous vous prions instamment de prolonger la durée de vos audiences pour assurer le débat le plus complet et le plus équilibré possible sur cette importante question sociale.

Le 24 avril 1985, notre groupe a procédé ici, à Ottawa, à des consultations avec des membres de la CCEI ainsi qu'avec la ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Le 17 juin, nous avons comparu devant le comité parlementaire sur les droits à l'égalité, présidé par M. Patrick Boyer, à qui nous avons présenté de nombreuses recommandations qui ont été citées et reprises dans son rapport complet et détaillé. Nous comparaisons aujourd'hui devant votre comité pour vous faire connaître notre réaction au projet de loi C-62 et pour vous expliquer pourquoi nous l'estimons inacceptable. L'objectif d'équité en matière d'emploi tel qu'on le décrit est tout simplement irréalisable.

## [Texte]

According to clause 3 of Bill C-62, it applies only to federally regulated employees with 100 or more employees. Other employers within federal jurisdiction, such as government departments and agencies and small Crown corporations, are not included. While the government has introduced voluntary programs within these sectors, these programs are excluded from the legislation.

By introducing voluntary programs, the government has already taken the first step toward promoting employment equity within its jurisdiction. To demonstrate its true commitment, these programs should be given the force of law. Law reflects commitment and it also reflects sincerity.

## • 1550

As stated by Judge Rosalie Abella in her documented report on *Equality in Employment*,

a government genuinely committed to equality in the workplace will use the law to accomplish it and thereby give the concept credibility and integrity.

It would also give these programs clarity and consistency so that the entire federal jurisdiction would be subject to the same rules and remedies.

Judge Abella recommended that a law be passed requiring all federally regulated employers, including Crown corporations, government departments and agencies, and businesses and corporations within the federally regulated private sector to implement employment equity. That is at page 203 of the report. More recently, the Boyer committee also recommended that legislation apply to all employers within the federal jurisdiction, with necessary adjustments being made by the regulations for small organizations. In keeping with the best advice in the country, we recommend that Bill C-62 be amended to require all federal government departments, agencies, Crown corporations and federally regulated employers to expand or implement employment equity programs.

The government has also announced a new Federal Contractors Program to encourage employment equity in the private sector by using government purchasing power as leverage. Again, this program is not contained in the legislation.

We recommend that the contract compliance be covered in Bill C-62 and that all companies contracting with the federal government be required to expand or implement employment equity as a condition of their contract.

In the definition of disability, Bill C-62 does not define persons with a disability. To ensure that the legislation is applied clearly and consistently across the country, it is essential that this term be defined in legislation. It should

## [Traduction]

L'article 3 du projet de loi C-62 ne s'applique qu'aux employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, qui ont au moins 100 salariés. Les autres employeurs relevant du fédéral, comme les ministères et les organismes gouvernementaux, ainsi que les petites sociétés de la Couronne en sont exclus. Bien que le gouvernement ait créé des programmes volontaires dans ces secteurs, ils ne sont pas couverts par la loi.

La création des programmes volontaires a été pour le gouvernement une première étape vers l'équité en matière d'emploi au sein de son administration. S'il voulait vraiment faire la preuve de sa détermination en ce domaine, il devrait leur donner force de loi. Les lois traduisent la volonté du gouvernement et sont en même temps le reflet de sa sincérité.

Comme le signalait le juge Rosalie Abella dans son rapport très complet sur l'égalité en matière d'emploi:

Un gouvernement qui désire véritablement réaliser l'égalité au travail n'hésitera pas à recourir à la loi. Il concrétisera ainsi la notion d'égalité et lui donnera un sens.

En outre, ces programmes seraient définis clairement et seraient plus logiques, tous les organismes relevant du fédéral étant alors assujettis aux mêmes règles et aux mêmes mesures correctrices.

Madame le juge Abella a recommandé que soit votée une loi demandant aux employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, y compris les sociétés d'État, les ministères, les organismes gouvernementaux ainsi que les entreprises et sociétés privées relevant du fédéral, d'adopter des programmes d'équité en matière d'emploi. (Voir page 224 du rapport). Plus récemment, le Comité Boyer, dans son rapport, a recommandé également que les lois relatives à l'équité en matière d'emploi s'appliquent à tous les employeurs du secteur public fédéral et que les rajustements nécessaires en ce qui concerne les entreprises et les organismes moins importants puissent être faits par règlement. Conformément aux conseils les plus judicieux que nous avons recueillis dans tous le pays, nous recommandons que le projet de loi C-62 soit modifié pour en joindre à tous les ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux employeurs relevant du fédéral d'appliquer des programmes d'équité en matière d'emploi ou d'en accroître la portée.

De plus, le gouvernement a annoncé la création d'un programme à l'intention des entrepreneurs afin de favoriser l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé en utilisant les marchés d'État comme moyen de pression. Une fois de plus, ce programme n'est pas visé par la Loi.

Nous recommandons que les clauses antidiscriminatoires soient mentionnées dans le projet de loi C-62 et que toutes les sociétés qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral soient tenues d'appliquer un programme d'équité en matière d'emploi ou d'en accroître la portée.

Le projet de loi C-62 ne définit pas l'expression «personne souffrant d'invalidité». Pour faire en sorte que la loi soit appliquée de façon précise et uniforme dans tout le Canada, il est essentiel qu'elle contienne une définition de cette expres-



## [Text]

include all those persons whose physical or mental condition could affect their employment opportunities. As far back as 1981, the report of the Special Committee for the Disabled and the Handicapped, the *Obstacles* report, recommended the inclusion of mental and learning disabilities in federal government affirmative action programs. The Canadian Charter of Rights and Freedoms includes protections in section 15 for people with mental and physical disabilities. Under section 20 of the Canadian Human Rights Act disability means any previous or existing mental or physical disability and includes disfigurement and previous or existing dependence on alcohol or a drug.

In keeping with these suggestions and legislative precedents, we recommend that disability be defined in Bill C-62 to mean any previous or existing mental or physical disability, including physical, developmental, sensory, psychiatric, learning, invisible disabilities—i.e., epilepsy and diabetes—and speech impairment and disfigurement.

**Reasonable accommodation:** Reasonable accommodation is essential to the accessibility for disabled people. This is recognized by the government in clause 2, the purpose clause, which states that:

employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

Accommodation means the reasonable adaptation of the workplace or the job description to accommodate the special needs of a qualified disabled person.

I will skip over the example there as you all have it in front of you.

Reasonable accommodation is so crucial to employment equity for disabled people that it should be adequately outlined in legislation. Clause 4.(b) makes references to reasonable accommodation but does not define it. We recommend that reasonable accommodation be spelled out in the bill to include provisions for physical accessibility, assistive devices, flexible job design and modification, and human support services. Since reasonable accommodation is so central to employment equity for disabled people, and since disabled people themselves and others can assist in devising creative approaches to accommodation, we also recommend that employers be required to have, in their workplaces, employment equity committees consisting of representatives of management, labour and the designated groups.

## [Translation]

sion. Celle-ci devrait englober toutes les personnes dont l'état physique ou mental pourrait influencer sur leurs chances d'emploi. Déjà en 1981, dans son rapport intitulé *Obstacles*, le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés recommandait que le gouvernement fédéral élargisse la définition du terme handicap afin d'y inclure les personnes qui ont déjà eu des troubles mentaux, ou qui éprouvent des difficultés d'apprentissage. L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés offre des garanties aux personnes souffrant de handicap mental et physique. A l'article 20 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, on définit l'invalidité comme étant un handicap mental ou physique antérieur ou actuel, y compris le défigurement ainsi qu'une dépendance antérieure ou actuelle envers l'alcool ou la drogue.

Conformément à ces suggestions et aux précédents législatifs, nous recommandons que l'invalidité soit définie dans le projet de loi C-62 de façon à inclure tout handicap physique ou mental antérieur ou actuel, y compris un handicap physique, des troubles du développement, un handicap sensoriel ou psychiatrique, des difficultés d'apprentissage, un handicap invisible—comme l'épilepsie et le diabète—un défaut d'élocution et le défigurement.

**Aménagement raisonnable:** un aménagement raisonnable des lieux de travail est essentiel aux personnes handicapées. Le gouvernement reconnaît la situation et dispose à l'article 2, article qui définit l'objet de la loi:

L'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Par aménagement, il faut entendre l'adaptation raisonnable des lieux de travail ou de la description de fonctions aux besoins particuliers d'une personne handicapée.

Je laisserai tomber l'exemple puisque vous l'avez tous devant les yeux.

Les aménagements raisonnables sont à ce point essentiels à l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées que des dispositions précises à cet égard devraient être prévues dans la loi. Au paragraphe 4b), il est question de mesures d'aménagement raisonnable, mais la loi ne les définit pas. Nous recommandons que des mesures d'aménagement raisonnable soient précisées dans le projet de loi et comprennent des dispositions concernant l'accessibilité, les appareils correcteurs, des descriptions d'emploi souples et la modification des descriptions actuelles de même que les services d'aide à la personne. Étant donné que l'équité en matière d'emploi pour les handicapés dépend tellement de l'aménagement des lieux de travail et étant donné que les conseils et les idées des handicapés eux-mêmes et d'autres personnes peuvent faciliter l'aménagement de ces lieux, nous recommandons également que la loi impose aux employeurs l'établissement de comités d'équité en matière d'emploi composés de représentants de la direction, des travailleurs et des groupes désignés.

• 1555

By far, the most serious concern expressed by members of the coalition is the absence of effective enforcement mech-

De loin, le problème le plus grave dénoncé par les membres de la coalition est l'absence de pouvoir exécutif. Le projet de

## [Texte]

anisms. Bill C-62 does not enforce employment equity. All that is enforceable is annual reporting. Without enforcement, the government's bill is nothing more than a good intention. We have listened to good intentions for a long, long time. We have had surveys. We have been surveyed to death. I am tired of listening to good intentions. We would like now to see action.

It has been well documented over and over again that voluntary employment equity simply does not work. Everybody has been aware of this for many, many years.

The government's own program to increase the participation of disabled workers in the federal public service was initiated in March, 1978. The program, according to available figures, was a dismal failure. By 1983, it was still felt that the handicapped persons represented less than one-half of 1% of the Public Service, yet it was estimated that 5% of the population were employable handicapped persons. And that is from the Treasury Board of Canada in the *Affirmative Action Press Kit*, Ottawa, June 27, 1983.

As indicated in the Abella report, at page 203, even the chief executive officers of the 11 Crown corporations, with which she consulted, acknowledged that the elimination of discriminatory employment barriers would likely be more rigorously addressed if required by law as part of a mandatory program. The Parliamentary Committee on Equality Rights, after citing examples, concluded—that is page 107—that the voluntary program approach appears to have met with a disappointing response.

In response to this criticism, the government has identified the Canadian Human Rights Commission as an enforcement mechanism for Bill C-62. Our coalition feels strongly that the commission, as presently constituted, is simply not appropriate to enforce this employment equity.

The Human Rights Commission is a creature of statute. It has absolutely no power or duties outside those provided for in the Canadian Human Rights Act. Under the act, the commission's role, with regard to employment equity, is permissive only. It provides for the commission to assist employers to set up special programs, not require them to do so. Nothing in the Canadian Human Rights Act empowers the commission to enforce employment equity.

The only way the human rights complaint system could be used to enforce employment equity is if the commission, after investigating a complaint, refers it to an independent human rights tribunal which, after a hearing, makes the order. This is a long and expensive and encumbersome route, and is simply not effective for enforcing employment equity.

Firstly, it places an unrealistic burden on individual members of the public to scrutinize employment practices, to analyse data, and to bring cases of non-compliance to the attention of the commission. While the commission does not

## [Traduction]

loi C-62 ne rend pas l'équité en matière d'emploi obligatoire. La seule obligation est de publier un rapport annuel. Sans pouvoir exécutif, le projet de loi du gouvernement n'est rien de plus qu'une manifestation de bonnes intentions. Cela fait trop longtemps que nous entendons ces manifestations de bonnes intentions. Il y a eu étude sur étude. Je suis fatiguée d'entendre ces manifestations de bonnes intentions. Nous voudrions que l'on passe aux actes.

L'impuissance du volontariat en matière d'équité devant l'emploi a été démontrée et redémontrée. Tout le monde le sait depuis des années.

Le propre programme du gouvernement visant à augmenter le nombre de handicapés travaillant dans la fonction publique a été lancé en mars 1978. Les chiffres publiés démontrent l'échec total de ce programme. En 1983, selon ces chiffres, la Fonction publique ne comptait toujours qu'un demi pour cent de handicapés dans ces effectifs alors que, selon les estimations la population comptait 5 p. 100 de handicapés capables de travailler. Ces chiffres sont tirés du dossier de presse sur les actions positives publié par le Conseil du Trésor à Ottawa le 27 juin 1983.

Dans son rapport, à la page 203, M<sup>me</sup> Abella a dit que selon les présidents directeurs généraux des 11 sociétés de la Couronne, seul un programme obligatoire imposé législativement permettrait d'éliminer la discrimination en matière d'emploi. Le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité, après avoir cité des exemples, concluait—à la page 107—que la méthode de programmes volontaires semble n'avoir apporté que des résultats décevants.

À cette critique, le gouvernement a répondu qu'il y avait la Commission canadienne des droits de la personne. Nous estimons qu'il est impossible à cette commission, avec ses pouvoirs actuels, de faire respecter l'équité en matière d'emploi.

La Commission des droits de la personne a été créée par statut. Elle n'a absolument aucun pouvoir ni aucune responsabilité hors de ce que prévoit la Loi canadienne sur les droits de la personne. En matière d'équité devant l'emploi la loi ne confère à la commission qu'un rôle d'assistance. La commission a pour rôle d'aider les employeurs à créer des programmes spéciaux et non pas de les leur imposer. La Loi canadienne sur les droits de la personne ne confère pas le pouvoir à la commission d'imposer l'équité en matière d'emploi.

La seule manière dont le système de plaintes des droits de la personne pourrait être utilisé pour imposer l'équité en matière d'emploi serait si la commission, après enquête, renvoyait la plainte à un tribunal indépendant sur les droits de la personne qui après audience rendrait une ordonnance. Cette procédure est beaucoup trop longue et beaucoup trop complexe et totalement impuissante à régler les problèmes d'équité en matière d'emploi.

Premièrement, elle demande aux particuliers, ce qui est complètement insensé, d'étudier les pratiques d'emploi, d'analyser les données et de porter les cas de non conformité à l'attention de la commission. Bien que la commission ait le

## [Text]

have the authority to initiate its own investigations, we know of no case where it has done so for systemic discrimination.

Secondly, the human rights complaint model requires a finding of discrimination. The commission, the human rights tribunals and our courts have virtually no experience in dealing with statistical data as evidence of discrimination. It will be a long and arduous process to develop the necessary jurisprudence required in this area. Proof of discrimination should not be necessary to force employment equity. All that should be required is the objective evidence that an employer has not lived up to his employment commitment.

• 1600

Finally, the individual complaints model is simply not effective in dealing with systemic discrimination. Systemic discrimination should not be looked at from the perspective of a single perpetrator and a single victim. Rather, it requires some agency whose specific mandate is to monitor in an organized, consistent, and ongoing way system-wide employment practices, with the ability to respond to objective data and to order remedies where necessary.

In his submission to the committee, Mr. Fairweather himself outlined the commission's limitations in this area. We would refer you to his comment at page 3 of his submission. Obviously what is required is an entirely new and independent enforcement agency whose specific mandate is to enforce employment equity.

We recommend that a completely new agency, independent of government yet funded by it, be created to enforce employment equity as well as retraining jurisdiction over contract compliance. Enforcement must include at least the following functions:

1. Formulation of guidelines to be used by employers in the annual design of employment equity plans.
2. Annual approval of employment equity plans, including goals and timetable and requirements for reasonable accommodation.
3. Gathering and monitoring employment data.
4. Investigations of non-compliance and the imposition of remedies as required.

As part of this approach, the Canadian Human Rights Commission could perform a consultative role to work with employees in their design of employment equity plans. The consultative role is particularly important for disabled people because of the need for reasonable accommodation. The Canadian Human Rights Act is already mandated to perform in an advisory function in affirmative action; this role could be expanded. Organizations of disabled consumers and the experts in this field should be involved in this process.

## [Translation]

pouvoir d'ouvrir ses propres enquêtes, nous ne connaissons aucun exemple d'enquêtes portant sur la discrimination systématique.

Deuxièmement, il faut que la discrimination soit démontrée. La commission, les tribunaux de droits de la personne et nos tribunaux n'ont pratiquement aucune expérience sur laquelle fonder leur jugement en matière de discrimination. Constituer une jurisprudence dans ce domaine sera long et pénible. Démontrer la discrimination ne devrait pas être nécessaire pour imposer l'équité en matière d'emploi. Il suffirait que l'on recueille des objectifs démontrant qu'un employeur n'a pas respecté ses engagements en matière d'emploi.

Enfin, les procédures relatives aux plaintes de particuliers ne constituent pas un moyen efficace de réprimer la discrimination systémique. D'ailleurs, cette forme de discrimination ne devrait pas être analysée du simple point de vue de l'auteur de l'acte et de sa victime. Elle devrait être étudiée par un organisme qui serait chargé de surveiller de façon ordonnée et soutenue les pratiques d'emploi de tout le système, de réagir aux données objectives et d'imposer des mesures correctives, au besoin.

Dans le mémoire qu'il a présenté au Comité, M. Fairweather a lui-même fait état des restrictions qui sont imposées à la commission dans ce domaine. Ses commentaires se trouvent à la page 4 de son mémoire. Il est évident qu'un nouvel organisme d'exécution indépendant est nécessaire, organisme dont le mandat précis serait d'impliquer le principe d'équité en matière d'emploi.

Nous recommandons qu'un nouvel organisme indépendant mais financé par le gouvernement soit créé pour assurer le respect du principe de l'équité en matière d'emploi. Cet organisme sera chargé non seulement de veiller au respect des obligations contractuelles mais également de remplir au moins les fonctions suivantes:

1. Formuler les lignes directrices que devront utiliser les employeurs pour établir tous les ans leurs programmes d'équité en matière d'emploi.
2. Approuver tous les ans les programmes d'équité en matière d'emploi, y compris les objectifs, les calendriers d'exécution et les exigences d'aménagement raisonnables.
3. Recueillir et analyser les données en matière d'emploi.
4. Faire enquête sur les plaintes de non-respect des obligations contractuelles et imposer les mesures correctives nécessaires.

La Commission canadienne des droits de la personne pourrait également jouer un rôle consultatif et aider les employeurs à mettre au point des programmes d'équité en matière d'emploi. Ce rôle consultatif est particulièrement important pour les handicapés à cause du besoin d'aménagement raisonnable. La Loi canadienne sur les droits de la personne lui confère déjà un rôle consultatif en matière d'action positive et ce rôle pourrait être élargi. Les organismes de consommateurs handicapés et les spécialistes devraient être invités à participer.



## [Texte]

Statistics Canada should provide the enforcement agency with relevant data to be used by it in the formulation of guidelines and by employers in the formulation of reasonable employment objectives. As well, Statistics Canada should analyse the data obtained from employers and make results available for assessment by the enforcement agency. Appropriate amendments to the Statistics Act should be made to ensure that Statistics Canada has the authority to perform these functions.

In conclusion, in this submission we have attempted to outline those broad issues that are of overriding importance to our coalition. Unless Bill C-62 is amended to provide a strong and effective enforcement mechanism, our coalition and disabled people that we represent will not accept Bill C-62. Disabled people and others have waited long enough for their rightful place in society beside other Canadians. It is completely unacceptable if this opportunity is missed.

**Le président:** Merci, madame Potter. Madame Rebick, voulez-vous faire quelques commentaires?

**Mme Rebick:** Oui, je voudrais ajouter quelques mots à l'exposé de M<sup>me</sup> Potter. Je suis ici à titre de représentante des organismes de services sociaux. Notre coalition est unique, parce que c'est une coalition d'organismes de personnes handicapées et d'organismes de services sociaux. C'est aussi une journée extraordinaire, parce que nous nous présentons aujourd'hui devant le gouvernement pour lui demander de prendre une décision qui pourrait avoir pour effet de réduire l'argent qu'on nous accorde pour nos programmes, alors que d'habitude, nous demandons plus d'argent au gouvernement.

• 1605

En effet, une décision en faveur d'une véritable action positive rendrait la plupart de nos services inutiles.

The agencies I represent here include the Canadian Cerebral Palsy Association, the Canadian Coordinating Council on Deafness, the Canadian Hearing Society, the Ontario March of Dimes, the Ontario Association for the Mentally Retarded, the Canadian Association for Community Living—formerly the Canadian Association for the Mentally Retarded—the Multiple Sclerosis Society, Frontier College, the Epilepsy Association (Metro Toronto) and the Canadian Paraplegic Association. These are most of the major agencies dealing with the disabled in this country.

We are here supporting disabled consumer groups in their request for mandatory employment equity. Every day we see the tragic results of systemic work place discrimination against people with disabilities. We see perfectly capable women and men driven to dependence on social assistance, loss of dignity, self-confidence and even loss of will for no other reason than their permanent exclusion from the work force.

Our counsellors try voluntary affirmative action every day, spending hours on the telephone and in meetings with employ-

## [Traduction]

Statistique Canada pourrait fournir des données à l'organisme d'application lui permettant d'élaborer des lignes directrices visant à permettre aux employeurs de se fixer des objectifs d'emploi raisonnables. De plus, Statistique Canada analyserait les données fournies par les employeurs et en soumettrait les résultats à l'organisme d'exécution pour évaluation. Il faudrait apporter les modifications nécessaires à la Loi sur la statistique pour faire en sorte que Statistique Canada ait le pouvoir de remplir ses fonctions.

En conclusion, nous avons essayé dans le présent mémoire de broser un tableau des questions générales qui revêtent une importance capitale pour notre coalition. Si le projet de loi C-62 n'est pas modifié de façon à prévoir un mécanisme d'application fort et efficace, la coalition et les personnes handicapées que nous représentons le rejeteront. Les handicapés et les autres groupes attendent depuis assez longtemps d'occuper la place qui leur revient dans la société auprès des autres Canadiens. Il sera tout à fait inacceptable que l'on ne profite pas de l'occasion actuelle.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Potter. Mrs. Rebick, would you want to add something?

**Mrs. Rebick:** Yes, I would like to add a few words to Mrs. Potter's presentation. I represent the social service organizations. Our coalition is unique in so far that it is a coalition of disabled people and social services organizations. It is also an extraordinary opportunity because we are coming today before the government to ask them to make a decision that could have as an effect to reduce the monies granted for our programs, whereas usually we do come to ask for more money.

Indeed, a real affirmative action decision would render most of our services unnecessary.

Les organismes que je représente aujourd'hui comprennent l'Association canadienne de la paralysie cérébrale, le Conseil canadien de coordination de la déficience auditive, la Société canadienne de l'ouïe, la Marche des 10 sous de l'Ontario, la *Canadian Association for Community Living* (anciennement Association canadienne pour les déficients mentaux), l'Association de la sclérose en plaques, *Frontier College*, *L'Epilepsy Association* (Grand Toronto) et l'Association canadienne des paraplégiques. Il s'agit des principaux organismes qui s'occupent d'handicapés au Canada.

Nous sommes ici pour appuyer les revendications d'équité en matière d'emploi des handicapés. Nous constatons tous les jours les conséquences tragiques de la discrimination systémique dont sont victimes les handicapés sur le marché du travail. Nous voyons des hommes et des femmes parfaitement employables transformés en assistés sociaux, perdant leur dignité, leur confiance en eux-mêmes et même leur volonté simplement parce qu'ils sont exclus de manière permanente du marché du travail.

Nos agents se livrent à des exercices d'action positive d'une manière quotidienne, passant des heures au téléphone et des

[Text]

ers, trying to convince them to hire disabled people or to move a disabled person out of a dead-end job into a better job. There are employers who are persuaded. But for those employers, we do not need an employment equity bill.

Together our agencies represent hundreds of thousands of Canadians who are concerned with disabilities, including business people and professionals as well as disabled consumers. Our combined budgets add up to hundreds of millions of dollars. We believe those budgets could be cut in half, if there were an effective mandatory employment equity program across this country. The federal government must lead the way. If your government wishes to reduce transfer payments without resistance, you can do so by implementing mandatory employment equity and by making many of our services and a good portion of disability pensions unnecessary.

Thank you.

**Le président:** Merci beaucoup, madame.

Nous entendrons maintenant le président national de la Coalition des organisations provinciales, ombudsman des handicapés, M. Jim Derksen.

**Mr. Jim Derksen (National Chairperson, Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped):** Thank you for the opportunity to appear here today. Our coalition has been together now for about 10 years. We are represented in every province and in most of your federal ridings in all major cities of Canada. Our organizations are organizations of variously disabled people. Of course, we are the most politically active coalition in the field. Many of you will probably have been in contact with us in one way or another over the past several years, if not prior.

I want to be certain that we understand who is talking now. We appreciate very much the support of the agencies as has just been articulated and we appreciate the coalition they have developed together with consumer citizens, mostly out of Toronto. We agree with the kinds of statements they have made concerning the savings that could accrue, if disabled people were properly represented in the economic life of our society.

First of all, we estimate significantly disabled people to be about 60% to 80% unemployed. That means they make up a significant portion of all the people who are unemployed.

• 1610

It must be understood, however, that most unemployed disabled people have been unemployed for a good deal longer than a year, and so quite often they do not occur in the unemployment statistics because they are not on unemployment insurance; and perhaps many of them have never worked in their life, and certainly many of them have no hope of working, so they do not even perceive of themselves as part of

[Translation]

heures avec les employeurs essayant de les convaincre d'embaucher des handicapés ou de ne pas les confiner à des postes sans aucun avenir. Certains employeurs se laissent persuader. Ce ne sont pas ceux-là qui ont besoin d'une loi sur l'équité en matière d'emploi.

Ensemble nos organismes représentent des centaines de milliers de Canadiens qui s'inquiètent du sort des handicapés, y compris des employeurs, des professionnels et les handicapés eux-mêmes. La somme de nos budgets respectifs se monte à des centaines de millions de dollars. Nous croyons que ces budgets pourraient être réduits de moitié si un véritable programme obligatoire d'équité en matière d'emploi était imposé. Le gouvernement fédéral doit prendre l'initiative. Si votre gouvernement souhaite réduire les transferts fiscaux sans récrimination, il peut le faire en imposant un programme obligatoire d'équité en matière d'emploi et en rendant nombre de nos services et une bonne partie des pensions d'invalidité inutiles.

Merci.

**The Chairman:** Thank you very much, Madam.

We will now hear the National Chairperson of the Coalition on Provincial Organizations of the Handicapped, Mr. Jim Derksen.

**M. Jim Derksen (président national, Coalition des organisations provinciales des handicapés):** Merci de votre invitation. Notre coalition existe maintenant depuis environ 10 ans. Nous sommes représentés dans toutes les provinces et dans la majorité des circonscriptions fédérales ainsi que dans toutes les grandes villes du Canada. Nous regroupons des organisations représentant toutes sortes d'handicapés. Bien entendu, nous sommes la coalition la plus active sur le plan politique. Nombre d'entre vous ont probablement eu des contacts avec nous d'une manière ou d'une autre au cours des dernières années.

Je tiens à ce que vous compreniez bien qui je représente. Nous apprécions énormément l'appui de ces organismes dont vous venez d'entendre les porte-parole et nous apprécions la coalition qu'ils viennent de former avec les consommateurs, surtout à Toronto. Nous sommes d'accord avec leurs déclarations sur les économies qui pourraient être réalisées si les handicapés avaient la place qui leur revient dans la vie économique de notre société.

Premièrement, nous estimons que le taux de chômage chez les personnes profondément handicapées fluctue de 60 à 80 p. 100. Cela signifie qu'il constitue un pourcentage important du nombre de chômeurs.

Il faut bien comprendre, cependant, que la majorité des handicapés chômeurs sont sans travail depuis beaucoup plus d'un an, et que très souvent ils ne figurent pas dans les statistiques du chômage car ils ne touchent pas d'assurance-chômage. Il est possible qu'un certain nombre d'entre eux n'aient jamais travaillé de toute leur vie et que d'autres n'aient aucun espoir de travailler un jour; si bien qu'ils ne se considèrent pas comme faisant partie de ces gens qui cherchent du

## [Texte]

that population looking for work. That is a tremendous tragedy that really excites me sometimes.

I will not entirely leave my presentation. As I am sure you know, Judge Abella has defined 'employment equity' as a strategy designed to obliterate the present and residual effects of discrimination and to open equitably the competition for employment opportunities to those arbitrarily excluded; it requires a special blend of what is necessary, what is fair, and what is workable. What I want to speak about, and what I want to recommend, is things that are necessary, fair, and workable.

COPHO believes an employment equity program aims at more than non-discrimination. It also involves positive actions; positive steps to remove discriminatory barriers and to remedy the effects of past discrimination.

Let me just point out that if in fact disabled people are 60% to 80% unemployed at this time, and if we are given a fair break with every other category of person in any job openings that come up, we will still remain massively more unemployed than other persons because of that historical legacy that we inherit. That is why, for one thing, we recommend that steps be taken to remedy these situations.

I will speak later, briefly, on veterans' preference and the preference that has been given to bilingual people to increase the participation of francophones in the public service, and how those kinds of measures taken in our society, which we approve of, because they are necessary and worthy things that our society has done to correct problems or prevent them... these kinds of measures can also be contemplated for disabled people. Such measures go beyond Bill C-62 as presently constituted, of course.

We cannot endorse the proposed legislation as it presently stands. We do not believe it to be employment equity. We do not believe it addresses the major recommendations of the Abella report.

The Minister has indicated in her letter to the committee chairperson that Bill C-62 deals only with federally regulated employers, as other government responses to the Abella report can be implemented without new legislation. It is our view, however, that contract compliance as one other important element of the government's response should be established in legislation. It is a very unpopular thing for government to bind itself with legislation. However, we understand that this is exactly what America did in relation to this very problem when it passed section 503 of title 5 of the Rehabilitation Act of 1973; which, by the way, was tremendously successful in bringing greater numbers of disabled people into the work force.

Indeed, not only is contract compliance missing from any proposed legislation; the manner in which it is proposed by the government does not live up to the election promises made by

## [Traduction]

travail. C'est une énorme tragédie qui a parfois tendance à me bouleverser.

Je ne m'éloignerai pas complètement de mon mémoire. Je suis certain que vous n'ignorez pas que le juge Abella a défini l'équité en matière d'emploi comme une stratégie destinée à oblitérer les conséquences présentes et résiduelles de la discrimination et à permettre un accès équitable aux possibilités d'emploi à ceux qui en ont été exclus arbitrairement. Pour ce faire, il faut réussir à mélanger ce qui est nécessaire, ce qui est juste et ce qui est réalisable. C'est précisément de ce qui est nécessaire, juste et réalisable dont je veux vous parler et que je veux vous recommander.

Pour la COPHO un programme d'équité en matière d'emploi vise plus qu'un terme à la discrimination. Il inclut également des actions positives, des mesures positives visant à supprimer les barrières discriminatoires et à corriger les effets de la discrimination passée.

Permettez-moi simplement de vous signaler que les handicapés étant actuellement chômeurs à 60 ou 80 p. 100, même s'ils se voient offrir les mêmes possibilités que les autres catégories de la population, leur taux de chômage demeurera de loin supérieur à cause de l'héritage historique dont ils sont la victime. C'est la raison pour laquelle, entre autres, nous recommandons que des mesures soient prises pour corriger cet état de fait.

Je vous parlerai plus tard brièvement du traitement préférentiel dont bénéficient les anciens combattants ainsi que du traitement préférentiel dont bénéficient les personnes bilingues pour accroître le pourcentage de francophones dans la Fonction publique et comment ces mesures prises par notre société, et que nous approuvons, car elles sont nécessaires et notre société devait les prendre pour résoudre certains problèmes ou en prévenir d'autres... ces mesures peuvent également être envisagées pour les handicapés. Le projet de loi C-62 est loin d'envisager de telles mesures sous sa forme actuelle.

Nous ne pouvons appuyer cette proposition législative sous sa forme actuelle. Elle ne crée pas l'équité en matière d'emploi. Elle ne répond pas aux recommandations principales du rapport Abella.

Le ministre a indiqué dans sa lettre au président du comité que le projet de loi C-62 ne s'adressait qu'aux employeurs réglementés par le fédéral puisque l'application par le gouvernement des autres recommandations du rapport Abella ne nécessite pas de nouvelles lois. Nous estimons, cependant, que le respect des obligations contractuelles est un autre élément important et que légiférer est la seule solution. Les gouvernements répugnent à être liés par des lois. Cependant, nous croyons comprendre que c'est exactement ce qu'ont fait les États-Unis d'Amérique pour régler justement le même problème en adoptant l'article 503 du titre 5 de la *Rehabilitation Act* de 1973 qui, en passant, a permis de faire accéder un très grand nombre de handicapés au marché du travail.

Non seulement les obligations contractuelles sont-elles absentes de la loi mais la méthode proposée par le gouvernement ne respecte pas les promesses électorales faites par



## [Text]

the Honourable Brian Mulroney. During the 1984 election campaign we sought the views of all candidates and all parties. We asked the question, do you support the adoption of compulsory contractual compliance legislation regarding disabled persons? The response we received from the Progressive Conservative Party on August 14, 1984 was:

Yes, along the lines proposed in recommendations 26 and 27 of the 1981 *Obstacles* report.

COPOH was pleased to have this commitment from the Progressive Conservative Party. We understood the response to mean that structures proposed in recommendations 26 and 27 of the *Obstacles* report were endorsed by the present government. These recommendations called for language to require affirmative action for persons with disabilities and any federal government contract with firms employing 100 persons or more or where the value of the contract was \$20,000 or more.

• 1615

Recommendation 27 called for an enforcement agency to receive and investigate complaints, improve plans, and monitor implementation and so on. As you know, Judge Abella's report on employment equity recommended similar actions and other employment equity measures for Crown corporations, federally regulated companies and the federal Public Service. The government's response to Judge Abella's report calls for companies wishing to bid on contracts of more than \$200,000 value to merely commit themselves to employment equity, affirmative action. There will be no legally binding clause in the contract requiring them to practice employment equity, or even to be fair to disabled persons or any other job applicants. This is not what was promised to Canadians with disabilities, and it is not good enough. I hope none of the members present will believe that our coalition is being unrealistically innocent or idealistic in remembering this election promise and pressing for its delivery.

The federal government's response to other aspects of Judge Abella's report are equally unsatisfactory, as has been widely recognized by organizations representing visible minorities, women and disabled persons. In fact, our organization, together with the National Action Committee on the Status of Women, the Urban Alliance on Race Relations, and the Canadian Association for Community Living, jointly conducted a press conference on June 12 of this last year in Toronto to express our disappointment. I should perhaps mitigate some of these statements by saying that certainly the bill is in the right direction, and certainly there will be some—at least it is my view—employers who will act because of this bill. I must also say that it was 1978 when our first employment conference in Winnipeg was attended by representatives of the sponsoring departments, and we were promised that compulsory affirmative action would be forthcoming, if the voluntary programs then in place were not found to be working. We have found them not to be working at every point since then, and we are still talking about voluntary affirmative action.

## [Translation]

l'honorable Brian Mulroney. Pendant la campagne de 1984 nous avons questionné tous les candidats et tous les partis. Nous leur avons demandé: êtes-vous favorables à l'adoption d'une loi d'obligation contractuelle concernant les handicapés? Le Parti Conservateur nous a fait parvenir la réponse suivante le 14 août 1984:

Oui, conformément aux mesures proposées aux recommandations 26 et 27 du rapport *Obstacles* de 1981.

Nous avons été encouragés par cette promesse du Parti Conservateur. Nous en avons conclu que le gouvernement actuel souscrivait aux mesures proposées aux recommandations 26 et 27 du rapport *Obstacles*. Selon ces recommandations tout contrat accordé par le gouvernement fédéral à des firmes employant un minimum de 100 personnes ou dépensant 20,000\$ devait comporter des clauses d'action positive pour les personnes handicapées.

La recommandation n° 27 proposait la création d'un organisme responsable de l'examen des plaintes, de l'amélioration des plans et du contrôle des résultats obtenus. Comme vous le savez, le rapport du juge Abella sur l'équité dans l'emploi recommandait des mesures semblables, parmi d'autres, pour les sociétés d'État, les entreprises réglementées au niveau fédéral et la Fonction publique fédérale. Suite à ce rapport, le gouvernement a décidé de demander aux entreprises souhaitant participer à des appels d'offre de plus de 200,000\$ de s'engager à adopter des programmes d'équité dans l'emploi. Aucune modalité du contrat ne les obligerait cependant, sur le plan juridique, à respecter le principe de l'équité dans l'emploi, ou même de se montrer équitables à l'égard des candidats handicapés ou autres. Or, cela ne correspond plus du tout à la promesse qui a été faite aux Canadiens handicapés, et nous sommes donc loin d'être satisfaits. J'espère qu'aucun député ici présent ne nous reprochera d'être naïfs ou idéalistes tout simplement parce que nous demandons que cette promesse électorale soit respectée.

Les autres décisions prises par le gouvernement fédéral suite à d'autres recommandations du rapport Abella sont également insatisfaisantes, comme l'ont affirmé bon nombre d'organismes représentant les minorités visibles, les femmes et les handicapés. En fait, notre organisme, de concert avec le Comité d'action national sur le statut de la femme, la *Urban Alliance on Race Relations*, et la *Canadian Association for Community Living*, a organisé une conférence de presse le 12 juin dernier, à Toronto, pour faire part au public de son mécontentement. Certes, il me faut atténuer quelque peu les déclarations qui y ont été faites en disant que le projet de loi est certainement un pas dans la bonne direction, et que quelques employeurs, au moins, décideront de prendre les mesures nécessaires pour en appliquer les principes. Je me permets aussi de vous rappeler que c'est en 1978 que nous avons organisé notre première conférence sur l'emploi, à Winnipeg, et que des représentants des ministères responsables, qui y assistaient, nous avaient alors promis que le gouvernement allait bientôt exiger la mise en place de programmes de promotion sociale si les programmes facultatifs déjà en place n'étaient pas efficaces. Or, depuis lors, nous avons constaté qu'ils n'étaient pas efficaces, mais

*[Texte]*

Judge Abella recognized the failure of voluntary affirmative action. Good intentions are wonderful, and many people have them with regard to disabled people, but results are the only acceptable reality. The good intentions of people have often victimized disabled people. In a sense, there is a phenomenon whereby a good intention toward a disabled person has its own reward in the subconscious, or in the way that a person feels about him or herself. That phenomenon also goes for organizations, even those as large as the federal government. What we insist on is some results because we have been victimized by good intentions for too long.

We are in agreement with the National Action Committee on the Status of Women in regard to the enforcement mechanisms, mainly that a third-party agency should be created with which employers should be obliged to file their plans. The agency should receive the plans, assess and monitor them. If the selected agency is the Canadian Human Rights Commission, a separate body within the commission should be responsible for this function to avoid a conflict of interest. As Chief Commissioner Gordon Fairweather of the Canadian Human Rights Commission has indicated in his brief to your committee, his commission cannot really enforce Bill C-62 which requires employment equity. In fact, his commission can only enforce the Canadian Human Rights Act which prohibits discriminatory practices.

We recommend the amendment of Bill C-62 to require action plans with time schedules and goals. It has yet to be seen whether the information required from employers by Bill C-62, including the action plans with targets, goals, schedules—which should also certainly be required—can enable the commission to eliminate discriminatory practices by these employers. Certainly his recommendation is also sensible concerning changes to the bill to require more specific information, including company's specific information and action plans to be provided speedily and directly specifically to the commission, if the commission is to play any useful role in this matter.

• 1620

Your committee is aware of the difficulty with principles of natural justice, in the sense that the commission also advises on these kind of programs and any future role in enforcing plans.

We support the general intent of recommendation 62 of the parliamentary Committee on Equality Rights, chaired by Patrick Boyer, which reads:

We recommend that legislation on employment equity contain enforcement mechanisms providing for the review of special programs by the Canadian Human Rights Commission, and that the commission be given additional financial and human resources for this purpose.

*[Traduction]*

malgré cela, on parle toujours de programmes de promotion sociale facultatifs.

Le juge Abella était parfaitement conscient de l'échec des programmes de promotion sociale facultatifs. Il ne suffit pas d'avoir de bonnes intentions, et beaucoup en ont, à l'égard des handicapés; ce sont les résultats qui comptent. Or, les bonnes intentions des gens ont souvent nui aux personnes handicapées. Dans un certain sens, on peut dire qu'une personne qui a de bonnes intentions à l'égard d'un handicapé se donne ainsi bonne conscience. Le même phénomène s'applique aux entreprises, et même au gouvernement fédéral. Donc, ce qui compte pour nous, ce sont les résultats, car les bonnes intentions nous ont nui pendant trop longtemps.

Nous appuyons le Comité d'action national sur le statut de la femme en ce qui concerne les mécanismes d'exécution de la loi, et notamment la création d'un organisme tiers auquel les employeurs seraient tenus de soumettre leurs plans. Cet organisme serait alors chargé d'examiner ces plans, de les évaluer et d'en contrôler les résultats. Si l'organisme choisi est la Commission canadienne des droits de la personne, un service distinct de cette commission devrait être investi de cette responsabilité afin d'éviter tout conflit d'intérêt. Comme l'a indiqué le chef de la Commission des droits de la personne, Gordon Fairweather, dans le mémoire qu'il a présenté à votre Comité, sa commission ne peut pas vraiment veiller au respect du Bill C-62 qui exige l'application du principe de l'équité dans l'emploi. En fait, sa commission ne peut veiller au respect que de la Loi sur les droits de la personne, laquelle interdit toute pratique discriminatoire.

Nous recommandons donc que le Bill C-62 soit modifié afin qu'il exige des employeurs qu'ils soumettent des plans d'action assortis d'échéanciers et d'objectifs bien précis. Il reste encore à voir si les informations que les employeurs seront tenus de fournir en vertu du Bill C-62, y compris les plans d'action assortis d'objectifs et d'échéanciers, pourront permettre à la Commission d'éliminer les pratiques discriminatoires de ces mêmes employeurs. M. Fairweather fait une autre recommandation, tout aussi sensée, pour que le projet de loi exige des employeurs qu'ils fournissent des informations plus détaillées, dans les délais les plus brefs possible, à la commission, si celle-ci doit vraiment jouer un rôle efficace.

Vous connaissez les problèmes que posent les principes de justice naturelle dans la mesure où la commission doit également jouer un rôle consultatif au sujet de ces programmes et des plans d'exécution.

Nous souscrivons à l'intention générale de la recommandation 62 du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité, présidé par Patrick Boyer, à savoir:

Nous recommandons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi comporte une procédure d'exécution prévoyant l'examen des programmes spéciaux par la Commission canadienne des droits de la personne et que la Commission se voie attribuer des ressources financières et même supplémentaires à cette fin.



## [Text]

If the commission is to act as an enforcer, this role for the commission should be clearly stated in Bill C-62.

Perhaps subsection 15(1) of the Canadian Human Rights Act should also be amended. This section deals with special programs sanctioned by the commission. Is it possible that if the Canadian Human Rights Act were amended, so that any plans filed by a federally regulated employer with Parliament, would be deemed to be plans sanctioned by the Canadian Human Rights Commission, and therefore, in some manner, enforceable by that commission? I would just hope that this body, with some of the legal resources I am sure are available to it, which are not always available to our groups, could perhaps investigate this possibility, in terms of facilitating the commission acting as an enforcer.

I should point out, though, there is a difficulty with the commission acting as an enforcer of Bill C-62. The commission enforces non-discrimination, but employment equity measures include positive actions. For example, as I indicated before, many disabled people, young and old, are in total despair about employment. They have never seen disabled people such as themselves being employed. They have had some very negative experiences. Many of them are not likely to apply for jobs, and a company could very easily, perhaps, change its manner or response to such applications, and no one with significant disabilities would come to apply. That would certainly not result in any changes in the data on their work force profile.

Employment equity talks about reaching out, making sure the target groups are aware there is a changed climate, and making sure they know they would be welcome to apply. It is those kind of measures, those kind of positive actions that are part and parcel, and perhaps essential to the idea of employment equity, that the Canadian Human Rights Commission cannot enforce. For those and other reasons, I would agree, generally, with the last speaker, in recommending a separate and independent body. The Canadian Human Rights Commission, acting as an enforcer . . . perhaps as a fall-back position on our part, we would accept such a thing, but there are many problems inherent to the idea, and many wrinkles that need to be worked out.

I am near the end of my report, and I am sorry I have taken so long, but I would like to comment briefly on some problems specific to Canadians with disabilities among the designated groups. Firstly, the definition of persons with disabilities, as taken in part from the ILO Convention 159, as found in the proposed regulations to Bill C-62, is so broad as to include almost anyone who believes themselves to be disadvantaged in employment matters because of any degree of persistent limitation in terms of their physical or mental capacities. Who among us would not be included in such a definition? Perhaps the proportion of our general population that might be included is as high as 50%.

That is not to speak against the idea of a broad definition. We need to be concerned about all of the people who are

## [Translation]

Si la Commission doit jouer ce rôle, ce rôle devrait être clairement défini dans le projet de loi C-62.

Le paragraphe 15(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne devrait peut-être être également modifié. Ce paragraphe traite des programmes spéciaux sanctionnés par la Commission. Sera-t-il possible si la Loi canadienne sur les droits de la personne était modifiée que tout plan déposé par un employeur réglementé par le fédéral soit considéré comme un plan sanctionné par la Commission canadienne des droits de la personne et en conséquence, en quelque sorte, que son exécution soit contrôlée par cette Commission? J'aimerais simplement espérer que votre Comité disposant, j'en suis sûr, de ressources juridiques qui ne sont pas toujours à la disposition de nos organismes, se penche sur cette possibilité afin que la Commission puisse jouer ce rôle.

Je devrais cependant vous signaler que faire jouer ce rôle d'exécuteur du projet de loi C-62 à la Commission pose une difficulté. La Commission impose la non-discrimination mais les mesures d'équité en matière d'emploi incluent des actions positives. Par exemple, comme je l'ai déjà indiqué, nombre d'handicapés, jeunes et vieux, désespèrent complètement de trouver un emploi. Ils n'ont jamais vu des personnes ayant les mêmes handicaps occuper des emplois. Ils ont vécu des expériences très négatives. Il est peu vraisemblable que nombre d'entre eux fassent une demande d'emploi, et les compagnies pourraient très facilement changer leur méthode ou leur manière de répondre à de telles demandes incitant les personnes gravement handicapées à s'abstenir. Cela ne changerait nullement les données concernant leurs effectifs.

Un des objectifs de l'équité en matière d'emploi est de s'assurer que les groupes concernés sachent que le climat a changé et que leurs demandes d'emploi sont les bienvenues. Ce sont ces genres de mesures, ces genres d'actions positives qui sont inhérentes et peut-être essentielles à cette idée d'équité en matière d'emploi que la Commission canadienne des droits de la personne ne peut faire respecter. Pour ces raisons et d'autres encore, je suis d'une manière générale d'accord avec l'intervenant précédent qui recommande un organisme distinct et indépendant. La Commission canadienne des droits de la personne comme exécuteur . . . Nous pourrions l'accepter comme solution de dernier recours mais les problèmes à régler sont nombreux et il reste encore beaucoup de travail à faire.

J'arrive à la fin de mon exposé et je m'excuse d'avoir pris si longtemps mais j'aimerais vous parler brièvement de certains des problèmes spécifiques qui se posent aux handicapés des groupes concernés. Premièrement, la définition d'handicapé tirée de la Convention 159 de l'Organisation internationale du travail et qu'on retrouve dans les propositions de règlements du projet de loi C-62, est tellement vaste qu'elle inclut pratiquement tous ceux qui se croient désavantagés en matière d'emploi à cause de limitation plus ou moins grande de leurs capacités physiques ou mentales. Qui parmi nous ne se sentirait pas inclus dans une telle définition? Le pourcentage de la population générale pouvant être inclus pourrait s'élever à 50 p. 100.

Cela ne veut pas dire que nous nous opposons à cette idée de définition très large. Le sort de tous ceux qui sont désavant-



*[Texte]*

disadvantaged by their disabilities in employment matters. Whatever definition is finally used, it will be extremely important that the same definition of disability is applied in producing both labour market profiles and staff profiles, so that any comparisons between these two profiles can have some meaning. I know similar efforts have found this to be a tremendous problem. Different definitions are applied, so there is no meaning in the resulting comparisons.

• 1625

Furthermore, there is another problem. There is a likelihood that those with lesser or more acceptable kinds and degrees of disability will be enumerated in reports called for in the bill, while those who really experience more severe employment discrimination will remain in their present conditions of poverty and isolation as chronically unemployed persons. People with epilepsy, psychiatric disabilities, spastic cerebral palsy, especially the more severe degrees where speech is distorted, will experience tremendous discrimination as they do now and will continue to experience tremendous discrimination in all likelihood in the work force. They will probably not be the ones counted by employers in making their reports.

Therefore, we would recommend that employers having 1,000 or more employees be required to report disabled employees in sub-categories such as wheelchair users, walking aid users, legally blind persons and so on. In this case, for example, we know that between 0.2 and 0.26% of the working-age population which is non-institutionalized is made up of wheelchair users, so we might expect a company with 2,000 employees to have as a goal the participation of approximately four to six staff members who use wheelchairs. Similarly, we know that approximately 1% of the Canadian working-age, non-institutionalized population require a walking aid or assistance in walking. We might expect a company having 2,000 employees to have approximately 20 such persons in their staff profiles.

There are certain kinds of disabilities that can be defined fairly clearly, where statistics are available or can be made available for use in comparisons of how well companies are doing. In the case of companies having 10,000 or more staff members, we would recommend consideration of these sub-categories so that, for example, the numbers of paraplegic wheelchair users—that is, people who have two limbs affected by paralysis or other limitations—would be reported separately from the numbers of quadriplegic wheelchair users, who have four limbs affected and who have consequently a much more difficult time finding and maintaining employment.

In whatever modification or amendment considered by your committee for the bill, we emphatically urge you to understand the importance of reporting sub-categories in reference to persons with disabilities. Any serious examination will show that this is absolutely essential to the proper operation of the bill, even as envisioned. We are not planning or advocating quotas as are required by law in Holland, England, West

*[Traduction]*

gés par leurs handicaps en matière d'emploi doit également nous concerner. Quelle que soit la définition finalement utilisée, il sera extrêmement important que cette même définition d'handicap soit appliquée dans la production tant des données du marché du travail que des données sur le personnel afin que les comparaisons aient une quelconque signification. Je sais que dans d'autres domaines cela pose un problème énorme. Des définitions différentes étant appliquées, les comparaisons n'ont aucun sens.

De plus, il y a un autre problème. Il est fort vraisemblable que ceux dont les degrés d'handicap sont plus acceptables soient énumérés dans les rapports réclamés par le projet de loi alors que ceux qui sont les victimes d'une véritable discrimination ne bougeront pas de leurs conditions présentes de pauvreté et d'isolation et demeureront des chômeurs chroniques. Les épileptiques, les handicapés psychiques, les handicapés moteurs, spécialement ceux dont le handicap se situe au niveau de la parole feront toujours l'objet comme aujourd'hui d'une discrimination sur le marché du travail. Ils n'entreront probablement pas dans les statistiques des employeurs lorsqu'ils feront leurs rapports.

Par conséquent, nous recommandons que soit imposé aux employeurs ayant un minimum de 1,000 employés qu'ils établissent dans leurs rapports des sous-catégories faisant état du nombre d'utilisateurs de fauteuils roulants, d'utilisateurs de cannes, d'aveugles, etc. qu'ils emploient. Dans ce cas, par exemple, nous savons qu'entre 0,2 et 0,26 p. 100 de la population en âge de travailler et non institutionnalisée est composée d'utilisateurs de fauteuils roulants, si bien que nous pourrions attendre d'une compagnie employant 2,000 personnes que son objectif soit d'embaucher de quatre à six utilisateurs de fauteuils roulants. D'une manière analogue, nous savons qu'environ 1 p. 100 de la population en âge de travailler et non institutionnalisée a besoin d'une canne ou d'un appareil pour se déplacer. Nous pourrions attendre d'une compagnie employant 2,000 personnes qu'elle compte environ 20 personnes avec ce handicap dans ses effectifs.

Il y a certains genres d'handicaps qui peuvent être très clairement définis où les statistiques sont disponibles ou peuvent être disponibles pour faire des comparaisons. Dans le cas de compagnies comptant un effectif minimum de 10,000 employés, nous recommandons l'établissement de ces sous-catégories afin que, par exemple, le nombre de paraplégiques en fauteuil roulant—c'est-à-dire ceux dont deux membres sont totalement ou partiellement paralysés—ne figurent pas sur la même liste que les quadraplégiques dont les quatre membres sont touchés et qui en conséquence ont beaucoup plus de mal à trouver et à conserver un emploi.

Quelles que soient les modifications ou les amendements au projet de loi envisagés par votre Comité, nous vous supplions de comprendre l'importance de rapport par sous-catégorie d'handicaps. Tout examen sérieux vous démontrera que c'est absolument essentiel au bon fonctionnement de ce projet de loi même sous sa forme actuelle. Nous ne réclamons ni ne préconisons des quotas comme la loi l'impose en Hollande, en

## [Text]

Germany and other countries in western Europe. We can learn from their experience, however, and their experience is that employers will count less disabled persons rather than hiring those disabled persons most discriminated against unless specific information on disabled persons employed is required by the law.

The information I have just given you concerning the incidence of people with certain kinds of disabilities has been taken from a data base study done by Transport Canada in 1979, has been at least partially verified by some work done by a Canada health survey and has been further analysed in a report for Canada Mortgage and Housing Corporation in 1981. Data is not good in this area, and it will be terribly important that the post-census survey spoken to earlier is in fact going ahead, just to properly operate employment equity as envisioned by the bill.

We understand there have been some who have been indicating concern that labour will stand in the way of employment equity. This concern has been indicated to our coalition since 1978 by a variety of representatives, most particularly from business. It is, however, our experience at the national and provincial and local levels that labour is invariably co-operative if they are consulted and treated with some respect when beginning some plans in this direction. There are certain measures that require the co-operation of labour. For example, there are agreements with labour that require a certain pathway in terms of advancement for persons entering a company, and the initial entry points and the initial positions are positions requiring heavy physical labour. For a physically limited person to have a job in such a company, they must somehow be able to jump over those positions to a position not requiring a lot of physical labour, and there needs to be some accommodation in the agreement with labour in order to facilitate this.

I am giving you this example because it is this very example that we have negotiated with labour, no problem. It has great bearing on all the seniority provisions which are so dear to labour, and I do not personally feel... and I think our coalition, in fact by policy, has a feeling that labour is not a main obstacle in this matter at all.

In fact, we believe they should be consulted but perhaps the whole agreement or the whole reporting of the action plan and so on, and all the actions envisioned by Bill C-62, should not be dependent on the company's good working relations with their labour unions. If in fact the whole business is only to proceed when labour and management are in perfect agreement then

## [Translation]

Angleterre, en Allemagne de l'Ouest et dans d'autres pays d'Europe de l'Ouest. Cependant, nous pouvons tirer des leçons de leur expérience, et leur expérience est que les employeurs embauchent un plus grand nombre de personnes moins handicapées plutôt que d'embaucher ces handicapés qui sont les plus grandes victimes de la discrimination à moins que la loi ne requiert des renseignements précis sur les personnes handicapées employées.

Les renseignements que je viens de vous donner sur le nombre de personnes ayant certaines formes d'handicaps sont tirés des résultats d'une étude réalisée par Transport-Canada en 1979, résultats qui ont été partiellement vérifiés par certaines enquêtes réalisées par le ministère de la Santé et analysés dans un rapport préparé en 1981 pour la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Les données dans ce domaine ne sont pas bonnes, et il importera énormément que l'enquête dont il a été parlé un peu plus tôt et devant faire suite au recensement ait véritablement lieu pour que les mesures proposées par ce projet de loi sur l'équité en matière d'emploi servent à quelque chose.

Nous croyons que certains craignent des problèmes avec les syndicats sur la question de l'équité en matière d'emploi. Ces problèmes ont été signalés à notre coalition depuis 1978 par toute une série de représentants, plus particulièrement par ceux du patronat. Néanmoins, l'expérience nous a démontré qu'aux niveaux national, provincial et local, les syndicats font toujours preuve de coopération s'ils sont consultés et traités avec un certain respect lorsque certains plans de ce genre sont amorcés. Certaines mesures nécessitent la coopération des syndicats. Par exemple, certaines conventions décrivent avec précision les procédures de promotion et les échelons de premier emploi. Souvent ces échelons de premier emploi correspondent à des postes où les exigences physiques sont très grandes. Il me semble qu'il devrait être possible pour une personne qui souffre d'un handicap physique quelconque au sein d'une entreprise comme celle-là. Ces personnes devraient pouvoir sauter une étape dans la hiérarchie pour occuper des postes qui n'exigent pas trop de travail physique. Il sera sans doute nécessaire d'ajouter une disposition en ce sens dans les conventions collectives pour permettre cette démarche.

• 1630

A mon avis, cet exemple illustre très bien le genre de dispositions que nous avons réussi à négocier sans aucune difficulté avec les syndicats. Cette nouvelle mesure a une incidence considérable sur les dispositions concernant l'ancienneté à laquelle tiennent tellement les syndicats et je ne suis pas personnellement d'avis... Ce à quoi je veux en venir c'est que notre coalition a adopté la position suivante, à savoir que le syndicat ne constitue pas un obstacle grave à cette démarche.

Nous croyons en la consultation mais il vaudrait peut-être mieux que l'application de l'accord, le dépôt des rapports et toutes les mesures prévues dans ce projet de loi C-62 ne dépendent pas des bonnes relations entre l'employeur et les syndicats. En effet, si la mise en vigueur de ces principes n'est possible que lorsque le syndicat et l'employeur s'entendent à merveille, nous ne pourrions que nous considérer comme des

**[Texte]**

we will be held hostage to the bad labour relations that presently exist, and this is patently unfair.

I know through our organizational structure and the 30,000 to 40,000 Canadians who are actively involved in our coalition about the unjust treatment they receive from employers. I personally know skilled and capable young people with disabilities who cannot imagine themselves ever being employed, both because of their personal experience and because they have never seen people with their kind of disabilities in the banks and businesses and stores where they do their business and they see other people employed. I know elderly disabled people whose talents and abilities have never been used in our society. These people represent a tremendous waste and a great injustice. We want to become tax contributors. We no longer wish to be dependent on the tax base.

I have already spoken about veterans preference and so on, and I am not going to go over it again.

There is a choice to be made between our present conditions, where certain people simply because of their disabilities, sex, colour or any other such improper reason are relegated to unemployment or employment only in less desirable or rewarding occupations, on the one hand, or a world in which any individual is able to strive and achieve his or her potential, without hindrance for these irrelevant reasons, on the other hand. The world we presently live in is very remarkably portrayed by the study done by the Urban Alliance on Race Relations in Toronto, when they sent actors around who were of a visible minority and others who were not. That world exists for disabled people too. We could do the same kind of research at any point and come up with the same results.

That is not the world we want to live in, and I include all of us in that.

So I think a choice must be made by this committee because it is really the eleventh hour and the last chance to improve this bill. Bill C-62 is set in the right direction. Your choice must be to make significant alterations in it so we can all hope to live in a more free and fair world. Thank you.

**The Chairman:** *Merci beaucoup.*

The procedure I have adopted so far is that we will make a first round of the three parties and then we will return for less time. As I have said earlier, and you both agreed, the questions of the members could be addressed to any of the three persons who spoke.

On the first round I have just been informed that Mr. Allmand and Mr. de Corneille will share their time. Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** Mr. de Corneille is our spokesperson for the handicapped, and I think it is more appropriate that he start.

**The Chairman:** Mr. de Corneille.

**Mr. de Corneille:** Thank you, Mr. Chairman.

**[Traduction]**

otages dans le contexte du mauvais climat des relations de travail qui prévaut à l'heure actuelle. Or à notre avis cela serait tout à fait injuste.

Notre coalition qui représente entre 30,000 et 40,000 Canadiens me tient au courant de la manière injuste dont certains employeurs traitent leurs employés. Je connais quelques jeunes handicapés très compétents qui ont perdu tout espoir de trouver un emploi tant à cause de leur expérience personnelle que du fait qu'ils n'ont jamais vu d'autres handicapés comme eux travailler dans des banques, des entreprises ou des magasins. Je connais quelques handicapés âgés qui n'ont jamais pu faire profiter la société de leurs talents et compétences. C'est d'après moi un véritable gaspillage et une injustice grave. Nous aimerions aussi être des contribuables. Nous ne voulons plus dépendre de la charité publique.

Je vous ai déjà parlé des préférences des anciens combattants et je ne vais pas me répéter.

Il y a un choix à faire entre la société actuelle qui, du fait de leur handicap, leur sexe, leur race ou une autre raison quelconque, condamne certaines personnes au chômage ou au sous-emploi et une société où l'individu est encouragé à réaliser son plein potentiel sans aucune entrave. Le Urban Alliance on Race Relations de Toronto a brossé, selon moi, un excellent portrait de notre société. Cette organisation a en effet monté un sketch qui mettait en opposition une minorité visible et la majorité. La situation est la même pour les personnes handicapées. Quelles que soient les recherches effectuées sur nous, je suis persuadé qu'elles arriveraient aux mêmes conclusions.

Je crois parler en notre nom à tous lorsque je dis que nous ne voulons pas d'une société pareille.

Le comité a un choix à faire et c'est la dernière chance qu'il lui reste de modifier ce projet de loi. L'orientation du Bill C-62 est bonne. Ce choix que vous devez faire consiste à y apporter des modifications de fond qui nous permettront d'espérer de vivre un jour dans un monde plus libre et plus juste. Je vous remercie.

**Le président:** *Thank you very much.*

Nous allons procéder comme nous l'avons fait jusqu'à maintenant, c'est-à-dire que nous aurons un premier tour pour les trois partis suivi d'un deuxième un peu plus court. Les membres pourront poser leurs questions aux trois témoins, comme il a été convenu tout à l'heure.

M. Allmand et M. de Corneille m'informent qu'ils souhaitent partager le temps qui leur est accordé pour le premier tour. Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** M. de Corneille est notre porte-parole pour les personnes handicapées et il conviendrait par conséquent que ce soit lui qui commence.

**Le président:** Monsieur de Corneille.

**M. de Corneille:** Merci, monsieur le président.



## [Text]

First, I would like to express appreciation to the witnesses for having come and for having been so forthright in their comments and for speaking with candour. I am pleased that they have done so and that they look with confidence to us to overcome any partisan leanings and to try to approach this important issue as we should in all human rights issues.

• 1635

I was rather pleased to listen to the statement made by the Secretary of State on Human Rights Day in which he presented a verbal commitment on the part of the government and the commitment of his department and of his colleagues in paying and addressing special attention to the issue of human rights in this area, the area which our witnesses have been talking to us about today. It bodes well if we can feel that we are working in a non-partisan way on this human rights issue, which binds us all together in this spirit, which I am sure this committee has had all along, Mr. Chairman. Although I am not a member of this committee, it is a privilege to be able to take part and to question the witnesses.

I want to say—as I have said in the House in response to the Minister, and I trust that my colleagues will realize that I am saying it in this case not in a partisan way but in a concerned way—that what we are hearing is the cry for action. Enough high time to act.

The second thing is that action can only be real if it has results and effect. To do anything less would be a tragic thing for us to be part of. We must listen to those who have made studies, such as the Boyer committee, the report from Judge Abella, the report on *Obstacles* and so on. They all point in the same direction.

I do not need to lecture the government on the commitments it made on what it would do when it became the government. I think our witnesses have done it far better than I can, and they will have more integrity perhaps in having said it than I might sound as a member of the opposition. I think it comes down to my questions in two major areas of concern.

First of all, it is in terms of the whole question which is the crux of it all. This has to do with enforcement and, using different words, with having teeth. The legislation must provide some kind of requirements, not just guidelines—which we have seen lots of—and not just objectives for reports to be made as to how things are coming along in terms of monitoring, but rather in terms of compliance.

This is what is obviously recommended by all the witnesses. I have to ask myself as well as those who are witnesses here how the legislation will be received, if there are not provisions to require compliance from a wide part of society, including not only the federal government employees but also those who are in Crown corporations and those who also provide services to the government.

My question, in other words, is how you will receive it, if this bill goes through and there is no compliance and if you then have to wait for several to three years to see what

## [Translation]

Je vais commencer par féliciter les témoins de leur comparaison et de la clarté et la sincérité de leurs propos. Je suis également touché de constater qu'ils nous font confiance de ne pas laisser intervenir notre esprit partisan dans notre approche à cette question de droit de la personne.

C'est avec le plus vif plaisir que j'ai entendu la déclaration qu'a faite le Secrétaire d'État le jour consacré aux droits de la personne. En effet, il s'est engagé au nom du gouvernement, de son ministère et de ses collègues à prêter une attention toute spéciale à la question des droits de la personne dans ce secteur dont nos témoins sont venus nous parler aujourd'hui. Cela est de très bonne augure, surtout si nous convenons de collaborer d'une manière non partisane dans cet esprit qui règne depuis toujours, j'en suis persuadé, monsieur le président. Je ne suis pas membre de ce Comité et je considère donc comme un grand privilège d'avoir été invité à participer à cette séance et à questionner les témoins.

Je l'ai déjà déclaré en Chambre en réponse au Ministre et je le répète: Il est urgent que des mesures soient prises. Mes collègues comprendront que je dis cela non pas dans un esprit partisan mais bien parce que cette question me préoccupe énormément. Il existe suffisamment d'études et de rapports sur la question. Le temps est venu d'agir.

Ce qu'il nous faut maintenant, ce sont des résultats. Nous serions vraiment mal venus de faire quoi que ce soit d'autre. Il existe déjà suffisamment de rapports qui vont tous dans le même sens. Je pense entre autres aux rapports du Comité Boyer, du juge Abella, au rapport *Obstacles* et ainsi de suite.

Il n'est pas nécessaire, je pense, que je rappelle au gouvernement ses promesses électorales. Les témoins l'ont déjà très bien fait et on ne remettra pas leur sincérité en doute, car ils ne sont pas comme moi membres de l'Opposition. J'ai quelques questions à vous poser concernant deux grands domaines de préoccupation.

La plus grande question qui se pose ici, à mon avis, concerne l'exécution des dispositions que contient la loi. Il existe déjà des lignes directrices et j'estime par conséquent qu'il faudrait que la loi contienne des exigences et non pas uniquement des objectifs en matière de rapport sur l'évolution de la situation. La loi devrait contenir des dispositions très fermes sur l'exécution.

Tous les témoins ont déjà fait des recommandations dans ce sens. Tout comme les témoins d'ailleurs, je me demande comment la loi sera accueillie si elle ne contient pas de dispositions d'exécution applicables à un immense secteur de la société qui comprend non seulement la Fonction publique fédérale, mais aussi les sociétés de la Couronne et les entreprises qui fournissent des services au gouvernement.

En d'autres termes, comment allez-vous réagir à ce projet de loi s'il est adopté et qu'il ne contient aucune disposition d'exécution et que vous devrez attendre jusqu'à trois ans pour

## [Texte]

happens. Will this bring about an attitude of frustration and so on? What will be your recourse?

**Mr. Derksen:** First of all, I do not think the time delay bothers us as much as the perception we have that we are not moving in an effective manner. We understand that the world does not change over night. We understand that things need to be phased in. We can have hope, if we think that what we are doing is effective, even though it will not produce results immediately. But we need some kind of assurance or some way to understand that this is going to make a difference.

In terms of compliance, I have spoken recently with some people in the CEIC, the Canada Employment and Immigration Commission, who are charged with signing affirmative action agreements with private sector employers. They have noted for me a small increase in the receptivity of employers.

• 1640

It seems to me, from my investigations, that some employers are under the vague impression that they will be compelled to do affirmative action. They have seen the \$50,000 figure in relation to not complying with reporting and have perhaps misunderstood that and are beginning to look more favourably on affirmative action. But I do not think in fact that this ruse or this allusion is going to maintain itself. I think it will be clearly understood shortly that there are no compliance features in any of the legislation; then I think we will be back mainly where we were all the time, which was nowhere.

In terms of a compliance mechanism, what is really important to us is that there be one. If we could understand the Human Rights Commission effectively being one, we certainly would have no problem with it acting as such. But there have been enough difficulties pointed-out to us by a variety of people concerning the commission acting as an enforcement mechanism that we have significant doubts and concerns about it. So we are recommending a new and independent organization. However, if it must be the commission, as I indicated in our brief, please do concern yourself with giving the commission the wherewithal not only in the way of resources, but in the way of legislative mandate to act to enforce this bill. I am not sure exactly how that could be done, but . . .

**Mr. de Corneille:** Would Mrs. Potter have anything to add? Would you care to add anything to that observation? Because this is the critical . . . In a sense, this is the nub. You are saying that we are making legislation and trying to go in the right direction, but it does not work without some mechanism for compliance, because it has not until now. So you are saying simply look, if you are going to listen to the handicapped, this is what we are saying: we must have some mechanism in the bill that requires compliance and then some enforcement mechanism. This is the second point you were discussing; that is, if there were anything to enforce then the mechanism has to be right. I am again asking you whether the crux of your reason for being here above all is to express your concern about that feature.

## [Traduction]

avoir une idée des résultats? Cela ne va-t-il pas vous frustrer? Quels recours aurez-vous?

**M. Derksen:** La possibilité d'un retard ne nous inquiète pas autant que l'impression que nous avons du manque d'efficacité. Nous savons très bien qu'il est impossible de changer le monde du jour au lendemain. Les changements doivent se faire progressivement. Nous ne pouvons qu'espérer, si nous croyons en l'efficacité de nos mesures, même sachant que les résultats ne pourront être immédiats. Nous voulons simplement être rassurés que des changements seront apportés.

Pour ce qui concerne l'exécution de la loi, j'ai rencontré des représentants de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration qui est chargée de la conclusion d'accords de programmes d'action positive avec les employeurs du secteur privé. Ces derniers m'ont dit qu'ils avaient constaté une légère amélioration au niveau de la réceptivité des employeurs.

J'ai su que certains employeurs avaient vaguement l'impression qu'on allait les obliger à mettre en place des programmes d'action positive. Ils ont entendu parlé de cette amende de 50,000\$ pour le défaut d'un employeur de déposer un rapport et l'ont peut-être mal compris. Ils réagissent de manière un peu plus favorable face au programme d'action positive. Je ne sais pas si cette ruse marchera encore longtemps. A mon avis, ce ne sera pas long avant que les employeurs comprennent que les lois ne contiennent aucune disposition en matière d'exécution. Je crains que nous ne nous retrouvions exactement dans la même situation, c'est-à-dire, nulle part.

En ce qui concerne le mécanisme d'exécution, il est très important pour nous qu'il en existe un. Si la Commission des droits de la personne jouit vraiment des pouvoirs nécessaires, cela ne nous pose aucun problème. Mais diverses personnes nous ont fait part de suffisamment de difficultés concernant la Commission dans ce rôle que nous avons de graves doutes et appréhensions à cet égard. C'est pourquoi nous recommandons la mise sur pied d'un nouvel organisme autonome. Mais si la Commission est appelée à jouer ce rôle, comme je l'ai dit dans notre mémoire, il faudra lui donner non seulement les pouvoirs mais aussi les ressources et les mandats législatifs nécessaires pour lui permettre d'appliquer les mesures de ce projet de loi. Je ne sais pas exactement comment il faudrait procéder, mais . . .

**M. de Corneille:** M<sup>me</sup> Potter veut-elle ajouter quelque chose? Avez-vous quelque chose à dire? Il s'agit, d'après moi, de l'élément vital de la question. Vous dites que nous essayons d'adopter une loi et que nous sommes sur la bonne voie, mais qu'on ne peut rien faire sans un mécanisme d'exécution quelconque. En effet, jusqu'à maintenant, nous n'avons pas obtenu de résultats concrets. Vous nous dites que si nous voulons tenir compte des besoins des handicapés, nous devons inclure dans ce projet de loi un mécanisme d'exécution. Vous avez ensuite soulevé un second point, à savoir qu'il nous faut non seulement un mécanisme, mais un mécanisme approprié. Êtes-vous venus simplement pour nous exprimer vos préoccupations concernant cet élément?

[Text]

**Mrs. Potter:** Yes, it definitely is. I would like to give Mike an opportunity to answer some of this. Mike, would you like to...?

**Mr. McHenry:** Yes. In relation to contract compliance, we take a look at the federal public service and at companies doing business with the government. In 1984-1985 the main contract-giving agency, the Department of Supply and Services, signed 365,113 contract documents worth \$7.6 billion with 54,834 private suppliers. Only 500 of those companies had contracts valued at more than \$200,000.

I think it is important to remember that the vast majority of contracts were of smaller value. If the government hopes to have an impact on the private sector through its contract compliance program it has to include contracts of smaller value in any proposed contract compliance legislation. Contract compliance in 1985 and 1986—I will reiterate here—for the Department of Supply and Services was less than 1% of all contracts for an amount more than \$200,000. So when we talk about an enforcement mechanism, we have to also talk about the scope of contract compliance and how it is really going to affect people with disabilities.

**Mr. de Corneille:** I am glad you brought that point out, because I remember that when the Minister for Employment brought out her figures with the \$200,000 figure for the contract, I pointed out to her that *Obstacles* had suggested it would be a level of \$20,000, which is one-tenth of the amount and would include a vast number of those contracts you have indicated there and bring them within the purview. But even then, whatever the contract amounts are, the crux still comes down to whether there is in fact compliance required by law. Without that, is that not true, you really are... Whether the contract is going to be \$20,000, \$100,000, \$1 million, it does not make any difference unless you know there is going to be, from your point of view, sufficient compliance and mechanisms to bring that about.

• 1645

**Mr. Derksen:** I would just like to comment, if I might. To reiterate what was indicated by the witness before, there have been many in the business of encouraging voluntary compliance. A great deal of what we as organizations of disabled people and what the agencies serving our needs do is work with employers to encourage voluntary compliance. It really is not as successful as it could be, or as any kind of compulsion would be and is demonstrated to be in American programs and Canadian programs for other target groups.

Could I just say on this contract compliance business—in my view, the things done by companies under contract with the federal government are, in a sense, the responsibility of the federal government and should be done to the benefit of the Canadian public.

They are being done in a proxy manner by the federal government with tax dollars and I see no reason in the world why a requirement to treat applicants for employment equally

[Translation]

**Mme Potter:** Oui, tout à fait. Mais je veux donner à Mike une occasion de vous donner son avis. Mike, voulez-vous...?

**M. McHenry:** Oui. En ce qui concerne les contrats assortis de conditions, nous avons examiné la situation de la fonction publique fédérale et des sociétés qui traitent avec le gouvernement. En 1984-1985, le ministère des Approvisionnements et Services, le principal organisme chargé d'octroyer des contrats, a conclu 365,113 contrats pour une valeur de 7,6 milliards de dollars avec 54,834 fournisseurs privés. De ce nombre, seulement 500 entreprises avaient des contrats d'une valeur supérieure à 200,000\$.

Il est important de signaler ici que la grande majorité de ces contrats avaient une valeur moindre. Si le gouvernement veut vraiment que son programme de contrats assortis de conditions ait une influence sur le secteur privé, il devrait y inclure les contrats de moindre valeur. En 1985 et 1986, moins de 1 p. 100 de tous les contrats octroyés par le ministère des Approvisionnements et Services, et je vais me répéter, pour une valeur inférieure à 200,000\$ étaient assortis de conditions. Donc si nous voulons parler de mécanismes d'exécution, il nous faut également parler de la portée du programme des contrats assortis de conditions et de son incidence sur l'emploi des handicapés.

**M. de Corneille:** Je suis très content que vous ayez soulevé cet aspect. En effet, lorsque le ministre de l'Emploi a opté pour une limite de 200,000\$ pour les contrats assortis de conditions, je lui ai signalé que le rapport obstacle avait parlé de 20,000\$, c'est-à-dire un dixième de ce montant. Cette limite engloberait la vaste majorité des contrats dont vous venez de nous parler et les assortirait du même genre de conditions. Sans égard au montant de ces contrats, la question essentielle qu'il convient de se poser ici c'est si la loi exige l'exécution de ces mesures. Sans cela, n'est-il pas vrai que vous... Il ne devrait avoir aucune différence entre un contrat de 20,000\$, de 100,000\$ ou de 1 million de dollars. Il faudrait qu'ils soient tous assortis de conditions et qu'il existe les mécanismes nécessaires pour veiller à leur exécution.

**M. Derksen:** Avec votre permission, j'aimerais bien faire une petite observation. Comme l'a déjà dit le témoin, beaucoup d'efforts ont été déployés pour encourager les employeurs à mettre volontairement en place des programmes d'action positive. Les organisations de handicapés et les organismes qui voient à nos besoins font beaucoup de travail en ce sens. Malheureusement, nous ne réussissons pas toujours. À mon avis, nous avons besoin de mesures comme les programmes américains et canadiens destinés à d'autres secteurs cibles.

Pour ce qui concerne maintenant cette question de contrat assorti de conditions, je suis d'avis que les activités qu'exécutent les entreprises qui ont des contrats avec le gouvernement fédéral relèvent de ce dernier et devraient être dans l'intérêt des Canadiens.

Il s'agit après tout de l'argent des contribuables que le gouvernement investit indirectement. Je ne comprends pas pourquoi il ne suffit pas d'inclure dans ces contrats une



**[Texte]**

written right into the contract cannot ensure this is taken seriously.

**The Chairman:** Mrs. Potter, you would like to add something, please?

**Mrs. Potter:** I would just like to say that with this bill, we are going to be looking for results after three or four years. There are not going to be any results unless we have an enforcement mechanism. There has been too much discrimination against the disabled and many problems which disqualify disabled persons from becoming employed in many, many areas.

I know one incident that may not be under the federal jurisdiction, but it certainly is a problem. It happened in Scarborough with the light rail transit that was opened earlier this year—totally inaccessible, and it is only a four mile line. I do have awareness weeks and I run programs in Scarborough. I could have employed ten people last May but because they were not able to get the parallel service... it is inadequate; they were not able to get the four mile line that would bring them in from Kennedy Road to Scarborough. Those people had to walk or wheel their chairs four miles and if that is not discrimination, I do not know what it is. But these are the problems the disabled people are meeting.

**The Chairman:** I will allow one more question and we will make another tour.

**Mr. de Corneille:** Thank you, Mr. Chairman. I think we have at least explored the question of compliance. There is one other area which is very important and I think all of you were talking about it; it has to do with the question of definitions. I think we need, obviously, advice on this matter so that probably you are better able—and since you represent, your constituents and your constituency—to be able to make suggestions as to how to approach this question of disability definition.

How are we going to know on the one hand that companies in fact will not, as I think some may have suggested, employ people who are hardly handicapped at all and then claim that by their own self-definition, they have complied—as they monitor themselves? How would you recommend we approach this in terms of making sure that we do not on the one hand make it so general that it includes, as Mr. Derksen suggested, 50% of the population; on the other hand, that we have a respect and an appreciation for people who have various kinds of disabilities? I think this really does require your help and I am not expecting the whole answer in two minutes, but I think you can give us some directions as to how you would approach this thing now.

**Mr. Derksen:** This is an extremely difficult problem, unlike sex where people are either male or female, for the most part. We all have some physical or mental limitations. We would of

**[Traduction]**

disposition exigeant que tous les candidats à des postes aux termes de ces contrats soient traités de manière égale.

**Le président:** Madame Potter, vous avez quelque chose à ajouter?

**Mme Potter:** Je voulais simplement préciser que les résultats de ces mesures ne pourront être évalués que trois ou quatre ans après l'adoption du projet de loi. Et si nous n'avons pas de mécanismes d'exécution, nous n'aurons pas de résultats. Il y a eu beaucoup trop de discrimination exercée à l'endroit des handicapés et beaucoup de problèmes ont empêché les personnes handicapées de se trouver du travail dans de nombreux secteurs.

Je suis au courant d'un incident qui ne relève pas de la juridiction fédérale mais qui est quand même un gros problème. Cela s'est produit à Scarborough où un nouveau système de transport sur rails légers est entré en service au début de l'année. Ce réseau est complètement inaccessible aux personnes handicapées et ne couvre que quatre milles. J'ai organisé des semaines de conscientisation et d'autres programmes dans Scarborough. J'aurais pu recruter dix personnes en mai dernier, mais je n'ai pas pu le faire parce qu'elles n'avaient pas accès au service parallèle qui était tout à fait insuffisant. Ces personnes n'avaient pas accès non plus au réseau qui s'étend sur quatre milles et qui aurait pu les transporter de Kennedy Road à Scarborough. Ces personnes auraient dû marcher ou se déplacer en chaise roulante sur une distance de quatre milles. A mon avis, c'est de la discrimination. Les personnes handicapées font constamment face à ce genre de problèmes.

**Le président:** Je vais permettre encore une question et nous commencerons ensuite un autre tour.

**M. de Corneille:** Merci, monsieur le président. Nous avons bien étudié la question de l'observation des mesures gouvernementales. Mais il y a un autre secteur tout aussi important dont vous avez tous parlé il me semble. Il s'agit de la question des définitions. Nous avons, manifestement, besoin de conseils sur la manière d'aborder la question de la définition du handicap. Je pense que cela vous permettrait de mieux représenter vos commettants et votre circonscription.

Puisqu'il est prévu que les entreprises se contrôlent elles-mêmes, comment ferons-nous pour savoir, comme certains d'entre vous l'ont déjà mentionné, qu'elles n'embauchent pas de personnes à peine handicapées pour affirmer ensuite qu'elles se sont conformées au programme selon leur propre définition? Comment faire pour nous assurer que ces programmes n'englobent pas, comme M. Derksen l'a dit, 50 p. 100 de la population? Mais aussi comment faire pour montrer que nous respectons et nous apprécions les handicapés? Nous avons besoin de votre aide et je ne m'attends pas à ce que vous puissiez me répondre en deux minutes. Mais vous pourriez peut-être nous donner une idée d'approche.

**M. Derksen:** C'est un problème très complexe car il est beaucoup plus difficile de définir un handicap que le sexe car nous sommes tous, pour la plupart, mâle ou femelle. Nous

[Text]

course be prepared to work with others to try and find the best workable definitions to be applied for this purpose.

• 1650

But what is most important is that whatever definition is required by the act or is used in this process be the same definition that the companies use when reporting data available for comparison purposes from the labour market analyses that are done by Statistics Canada, etc.

**Mr. de Corneille:** There is another answer to this question. I ask this because it is my understanding that there are people who have been testifying before this committee and who have indicated that they really do not know how to deal with these questions and they are worried that disabled people might object to being categorized and so on. Therefore this entire area requires something so that people cannot get off the responsibility and avoid it by simply bringing up problems. Hence your suggestions on how to handle this are very important.

**Ms Rebick:** First of all, as was presented in COPOH's brief, the importance of sub-disabilities in reporting is very important. I will give you one example. The difference between deaf and hard-of-hearing people is something that perhaps escapes the majority of people. But if an employer has a number of people approaching retirement age who have lost some hearing—and these people are disabled—they perhaps need special amplification systems for meetings, but it is not a severe disability and it is one which developed as they were continuously employed, they could report those people as just an undifferentiated part of their disabled workforce and not have any more severely hearing-impaired disabled people such as deaf people or people with other disabilities, as Jim pointed out. They could, if you want, get away with claiming a good hiring and promotion policy among disabled people.

But there is another issue, which is the whole issue of voluntary disclosure. That is, people have to disclose their disability to be counted, whether that is with Statistics Canada or with an employer. The problem—and this gets us back to the enforcement mechanism—is that if disabled people with invisible disabilities, some of which are quite severe, although you cannot see them, do not perceive that there is any advantage in disclosing their disability—that is, they do not see positive action towards disabled people; rather, discrimination continues—they will likely not report their disability. Of course, I think we are all in agreement that disclosure must be voluntary. You cannot force people to disclose their disability; and all the reports have suggested that.

So the question of a clear enforcement mechanism also affects the reporting procedure, because unless disabled people perceive a real change in employment practices through legislation, those with invisible disabilities will not self-report. That is another factor that has to be considered in enforcement.

[Translation]

avons tous des limites physiques ou mentales. Nous sommes tout à fait disposés à collaborer avec d'autres pour essayer de trouver la meilleure définition possible dans ce contexte.

Mais le plus important c'est que la définition prescrite par la loi ou utilisée dans ce processus soit la même qui sert à l'établissement des rapports des compagnies afin de permettre des comparaisons avec les analyses du marché du travail effectuées par Statistique Canada, etc.

**M. de Corneille:** Il y a une autre réponse à cette question. Certains témoins qui ont comparu devant le Comité ont fait savoir qu'ils ne savaient vraiment pas comment traiter de ces questions et qu'ils craignaient que les handicapés refusent d'être catégorisés. C'est pourquoi il faut faire en sorte que les employeurs ne puissent se soustraire à leurs responsabilités en soulevant toutes sortes de problèmes. Vos suggestions sont donc très importantes.

**Mme Rebick:** Premièrement, comme l'a fait valoir la COPO dans son mémoire, il est très important que les rapports fassent état des handicaps mineurs. Je vous donne un exemple. La majorité ne saisit peut-être pas bien la différence entre une personne qui est sourde et une autre qui est dure d'oreille. Mais l'employeur ayant parmi ses effectifs un certain nombre de personnes près de l'âge de la retraite qui ont perdu un peu de leur acuité auditive—ce qui est un handicap—et qui auraient peut-être besoin de dispositifs spéciaux d'amplification du son pour les réunions, pourrait, dans son rapport, inscrire ces gens-là à titre de handicapés, même s'il s'agit d'un handicap mineur qui s'est développé en cours d'emploi, et même s'il n'y a pas d'autres personnes atteintes de surdité grave ou d'autres handicaps, comme Jim l'a fait remarquer. Ainsi, l'employeur pourrait alors prétendre avoir une bonne politique d'embauche et d'avancement pour les handicapés.

Mais il y a un autre problème: celui de la divulgation volontaire. Pour être comptés, les gens doivent divulguer leur handicap soit à Statistique Canada, soit à un employeur. Le problème, et cela nous ramène au mécanisme d'application de la loi—c'est que les personnes souffrant de handicaps non apparents, malgré tout très sévères parfois, même s'ils sont invisibles, ne divulgueront probablement pas leur handicap s'ils ne voient pas d'avantages à le faire—c'est-à-dire s'il n'y a pas de programme d'action positive à leur intention, si la discrimination persiste. Naturellement, je pense que nous sommes tous d'accord pour que la divulgation soit volontaire. On ne peut pas forcer les gens à divulguer leur handicap; et tous les rapports sont unanimes là-dessus.

La question d'avoir un mécanisme efficace d'application de la loi a également une incidence sur la procédure de rapport, parce que les personnes atteintes de handicap ne divulgueront pas leur situation à moins de percevoir que la loi a amené un véritable changement sur le plan des pratiques d'embauche. C'est un autre facteur à considérer en ce qui concerne l'application de la loi.

[Texte]

**Mr. McHenry:** I wanted to reiterate Judy's comment about self-disclosure. As a person with three different disabilities—legally blind, severe hearing loss, and epilepsy—I am not going to tell an employer that I have epilepsy, for example, or I am not going to tell him that I rely on the medication in my briefcase to prevent me from having a seizure, if I do not figure there is a chance in hell that I have a chance at a job in his corporation or company.

For employment equity to work, there has to be some means whereby an employer has to take a look at its systemic hiring practices so it is easier for a person like myself, or anybody else with epilepsy, deafness, or some hidden disability, say a history of psychiatric problems, to put on the application form or to disclose during an interview that you or I or anyone has a disability. The whole key to the thing is that the voluntary approach has not worked with people with disabilities, because there has not been a real chance of being employed; with the vicious circle being completed in the sense that employers have not really been forced to take a look at their hiring practices in a systemic way and have not been forced to take a look at their attitudes towards things like epilepsy and what it might mean if a person has a seizure in the office, or in fact how a seizure might never occur if a person with epilepsy is controlled.

• 1655

**Mr. de Corneille:** Thank you.

**The Chairman:** For the next while I will recognize Madam Pauline Browes, and she may share as she so wishes. Then we will go to Mr. Manly, who will have an equal time, and then, depending on time and people we will share equally again between members. Madam Browes, please.

**Mrs. Browes:** Thank you, Mr. Chairman. It is a personal joy for me to welcome Beryl Potter here to this committee because, as Mrs. Potter has already mentioned, she is from Scarborough and a very active member of the Scarborough community.

May I just reiterate something that she has already brought up concerning the transportation system, something that was, in my opinion, really quite unacceptable in 1984 was to have a new transportation system open which in fact was not accessible. I want to say that at the opening of that particular transportation system Beryl Potter certainly expressed her views very loudly and strongly, forcefully, to all persons there. In fact, it was really the main event of the whole opening process. I do commend her very much for the work she has been doing, not only in Scarborough but in the whole Metropolitan Toronto area.

The recent release and announcement this week by the Minister of State, Benoit Bouchard, has been really quite well received in terms of the position of the government and the direction this government is taking, which is something I am personally very pleased about, with its new strategy to improve the status of disabled persons and a commitment to put \$16 million towards that new strategy.

This is certainly something that was part of the promises and certainly delivered on. Although we have four years to

[Traduction]

**M. McHenry:** J'aimerais reprendre ce qu'a dit Judy au sujet de la divulgation volontaire. Je souffre de trois handicaps différents: je suis légalement aveugle, j'ai perdu beaucoup de mon acuité auditive, et je suis épileptique. Je ne dirai certainement pas à un employeur que je suis épileptique, par exemple, ou que je traîne des médicaments dans mon porte-documents en cas de crise, si j'estime que je n'ai pas de chance d'obtenir un poste dans sa compagnie.

Pour que l'équité en matière d'emploi fonctionne, il faut des mécanismes pour que l'employeur change ses pratiques habituelles d'embauche pour qu'il soit plus facile pour quelqu'un comme moi, ou un épileptique, une personne atteinte de surdité ou d'un handicap non visible quelconque, des problèmes psychiatriques, par exemple, de divulguer son état dans la demande d'emploi ou au cours d'une entrevue. Le système de divulgation volontaire n'a pas fonctionné parce que les handicapés n'avaient pas vraiment de chance d'obtenir un emploi. C'est un cercle vicieux en ce sens que l'employeur n'a pas véritablement été obligé de modifier ses pratiques d'embauche, ni son attitude à l'égard des épileptiques, par exemple, qui pourraient peut-être faire une crise dans le bureau, ou peut-être ne jamais en faire si leur maladie est bien contrôlée.

**M. de Corneille:** Merci.

**Le président:** Je donne maintenant la parole à M<sup>me</sup> Pauline Browes, et elle peut partager son temps à sa guise. Ensuite, M. Manly aura le même temps de parole, et après, le reste du temps sera partagé également entre ceux qui restent. Madame Browes, s'il vous plaît.

**Mme Browes:** Merci, monsieur le président. Cela me fait grandement plaisir de souhaiter la bienvenue à Beryl Potter, parce que, comme elle l'a elle-même mentionné, elle vient de Scarborough et elle est très active dans cette communauté.

Permettez-moi de revenir sur une question qu'elle a déjà soulevée concernant le système de transport: à mon avis, c'est tout à fait inacceptable qu'en 1984 on établisse un nouveau système de transport qui ne soit pas accessible. Je dois souligner qu'à l'inauguration de ce nouveau système, Beryl Potter a fait savoir très clairement, fortement et énergiquement ce qu'elle pensait à tous ceux qui étaient présents. En fait, cela a véritablement été le clou de toute la cérémonie d'ouverture. Je tiens à la féliciter sincèrement pour le travail qu'elle fait non seulement dans Scarborough, mais dans toute la région du grand Toronto.

L'annonce faite cette semaine par le ministre d'État Benoit Bouchard concernant la position du gouvernement et son orientation a été très bien accueillie, et je suis personnellement très heureuse de cette nouvelle stratégie visant à améliorer le statut des handicapés et des 16 millions de dollars engagés à cette fin.

Cette initiative était au nombre des promesses du gouvernement, et celui-ci a certainement respecté ses engagements.



## [Text]

deliver on these promises, Mr. Chairman, it seems to me, coming within the first 18 months of the mandate, this was a most important and significant move.

I am pleased to hear from Mr. Derksen that he thinks this bill is in the right direction. Further, the comment that was made that changes in this bill at this time represents a last chance. In my opinion this legislation is the first chance. This is the first legislation we have had. We have had a lot of talk and those of us who have been in the community and have not having been elected in the past have been looking for some legislation, as you have. I think this bill, as you say, is in the right direction. This represents the first chance to have some meaningful legislation to right a situation we are not pleased with at all, and that is the inability of the disabled, women and visible minorities to get a fair deal in the workplace.

Certainly the self-sufficiency of the disabled, women and visible minorities comes through having a job, and to get the job, of course, you have to have the transportation to get there, which is something that Mrs. Potter has been dealing with right at the onset.

I think the point that was made about the 'reasonable accommodation' is a significant point. As we deal with the various aspects of legislation and with those private sector companies that are dealing with the federal government, I think the aspect of reasonable accommodation is an important element to be looked at.

• 1700

I was also interested in your suggestion about labour being involved with the employment equity, and there are two things I would like any of the persons to comment on. How do you see a consultation with labour or with unions being established in order to make this employment equity legislation, as it is, work and work better than perhaps some people have anticipated? How do you see the reporting or the persons being promoted into jobs in companies? How do you see the involvement with labour taking place? Further, the data base we have seems to me to be rather sketchy.

We all know of a good number of cases where we believe there has been very real discrimination, and I am sure you can cite more than most people in this room. It seems to me that as we look at the complete—some kind of an overall—data base, we have been very sketchy on this. It seems to me that this legislation will provide the data base required in order to get on to the next step. If this legislation is the first legislative step, then that data base will lead us to the second step.

Of course, the other hope is that this first step may be the last step, because there will be certainly this awareness of compliance that will not be necessary to get to any further legislation. Of course, that may be just simply hopeful, but being very optimistic, that may be something we could anticipate. Perhaps I could just stop at this point, Mr. Chairman, and ask for some comments about the data base at

## [Translation]

Bien que nous ayons quatre ans pour remplir nos promesses, monsieur le président, je pense qu'il est des plus importants de souligner la mise en oeuvre de ce projet qui vient après 18 mois seulement de l'arrivée au pouvoir.

Je suis heureuse que M. Derksen pense que le projet est un pas dans la bonne direction. Quant aux commentaires voulant que les changements envisagés dans le projet de loi constituent à l'heure actuelle une dernière chance, à mon avis, il faut plutôt parler de première chance. C'est la première loi que nous avons. Nous avons eu énormément de discussions, et cette loi est quelque chose que nous réclamons depuis que nous travaillons dans la communauté et ce, avant même d'avoir été élus. Comme vous, je pense que le projet de loi est un pas dans la bonne direction. C'est la première occasion qui nous est donnée d'adopter une loi qui permettra de corriger une situation tout à fait inacceptable et de faire en sorte que les handicapés, les femmes et les minorités visibles trouvent leur juste place dans le monde du travail.

C'est par le travail que les handicapés, les femmes et les minorités visibles deviendront autonomes, et pour trouver de l'emploi, il faut évidemment avoir accès au transport, ce qui a été le cheval de bataille de M<sup>me</sup> Potter depuis le début.

Je pense que ce qu'on a dit au sujet des aménagements raisonnables est important. Cela doit intervenir dans nos délibérations concernant les divers aspects de la loi et les compagnies du secteur privé qui traitent avec le gouvernement fédéral.

J'ai trouvé intéressante aussi votre suggestion au sujet de la participation des syndicats au projet d'équité en matière d'emploi, et j'aurais deux questions à poser à n'importe qui d'entre vous. Quel genre de processus de consultation faudrait-il établir avec les syndicats pour que cette loi, dans sa forme actuelle, fonctionne, et fonctionne mieux que certains semblent le croire? Que faut-il en termes de rapport ou d'avancement des personnes dans les compagnies? Quelle forme devrait prendre la participation des syndicats? De plus, la base de données dont nous disposons m'apparaît plutôt squelettique.

Nous sommes tous au courant d'un bon nombre de cas de véritable discrimination, et je suis sûre que vous pouvez nous donner plus d'exemples que quiconque ici présent. Notre base de données en la matière est très réduite. Je pense que la présente loi nous donnera la base de données voulue pour aller plus loin. Si cette loi est une première étape, la base de données nous permettra d'en franchir une autre.

Naturellement, il est à espérer que cette première étape soit aussi la dernière, en ce sens que la situation qui découlera de ces mesures législatives rendra inutile l'établissement de toute autre loi. C'est peut-être beaucoup espérer, mais étant très optimiste, je pense que c'est possible. Je pourrais peut-être m'arrêter ici, monsieur le président, et demander aux témoins de nous faire part de leurs idées sur la base de données dont

## [Texte]

present, and also any comments you might have concerning the unions in helping to make employment equity work.

**The Chairman:** Mr. Derksen.

**Mr. Derksen:** Thank you for the opportunity to speak on these particular matters. I certainly agree that this is a first. How did you put it . . .

**Mrs. Browes:** A first step.

**Mr. Derksen:** —a first step. It does represent a significant improvement over the kinds of affirmative action programs we have seen hitherto, because, after all, it does compell disclosure of staff profile information. In that sense, it certainly will improve the data base we have on the participation of—or in our case, could improve the data-base information we have—disabled people in the companies. Of course, the questions of definition and categories will have a lot to do with how well it improves this data base. The data base is pretty thin—and that really is of concern—as to the incidence of disability in our country and in our labour market, and this need will not be addressed by this bill, but at least could be addressed in part by the post-central survey.

With regard to labour, I would think that a round of beginning discussions with the appropriate national labour bodies, such as the CLC and the Public Service unions, would be a good beginning. Some kind of sense of collaboration between labour and government at the top level would go far toward opening doors and setting the proper tone at the more local levels where the action probably is. I would just offer this as a beginning.

I would also like to comment on what you started with in a sense, which had to do with the announcement this week by Mr. Bouchard of the Decade of Disabled Persons. Of course, we are extremely pleased with this. This is not extraneous, because the world program of action, which Canada helps sponsor in the United Nations, and which we are committed to work on to use as a framework of action during this decade, has an awful lot to do with employment equity-type actions and employment of disabled people. The announcement of the decade by the federal government is very important—and I believe the declaration was signed by the Prime Minister himself. We have been, of course, working with Mr. Bouchard for some time toward this, and I was very pleased on Tuesday morning to receive a call from him letting me know that the announcement would be made that afternoon.

• 1705

We are also, of course, very pleased with the amounts of money that are being made available to citizen consumer groups of disabled people who come here and criticize the government. I mean, it is a mark of our Canadian democracy that resources are made available to citizen groups to do precisely that, when it seems that policy debate reaches those levels of real disagreement. Although such funding was, of course, begun by the other government, the very significant increase in funding is most commendable. It has a lot to do with enabling organizations, such as Beryl's, at the local level,

## [Traduction]

nous disposons actuellement, de même que sur la participation des syndicats à la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

**Le président:** Monsieur Derksen.

**Mr. Derksen:** Je vous remercie de nous donner l'occasion de discuter de ces questions. Je suis certainement d'accord pour dire que c'est une première. Vous avez dit que c'était . . .

**Mme Browes:** Une première étape.

**M. Derksen:** . . . une première étape. C'est certes une nette amélioration par rapport aux programmes d'action positive que nous avions dans le passé, puisqu'il faut maintenant faire état du profil des effectifs. En ce sens, la loi permettra sûrement d'améliorer la base de données concernant la participation—ou, dans notre cas, simplement nos données concernant les handicapés dans les compagnies. Évidemment, le degré d'amélioration de la base de données reposera largement sur les définitions et les catégories qui seront utilisées. Nous avons très peu de données—et c'est un véritable problème—sur le nombre de handicapés au pays et sur le marché du travail; le projet de loi ne résoudra pas ce problème, mais il répondra au moins en partie aux besoins grâce aux études qui découleront de la principale.

Quant aux syndicats, je pense que nous pourrions amorcer une série de discussions avec les principaux syndicats nationaux comme le CTC et le Syndicat de la Fonction publique. La collaboration entre les hautes instances des syndicats et du gouvernement contribuerait grandement à faire des ouvertures et à imprimer le ton aux niveaux de l'action locale. Voilà ce que je suggérerais pour commencer.

J'aurais également quelque chose à dire au sujet de l'annonce faite cette semaine par M. Bouchard déclarant la prochaine décennie comme celle des handicapés. Nous sommes évidemment très heureux de cela. Cela n'est pas étranger au Programme d'action mondial que le Canada encourage au sein des Nations Unies et qui doit servir au cours de la prochaine décennie à favoriser l'équité en matière d'emploi et l'emploi des handicapés. L'annonce de la Décennie des handicapés faite par le gouvernement fédéral est très importante, et si je ne m'abuse, la déclaration a été signée par le premier ministre lui-même. Nous travaillons évidemment à ce projet avec M. Bouchard depuis quelque temps déjà, et cela m'a fait grandement plaisir, mardi matin, qu'il m'appelle pour me dire que l'annonce serait faite dans l'après-midi.

Naturellement, nous sommes aussi très heureux des sommes d'argent mises à la disposition des groupes de consommateurs handicapés qui viennent ici pour critiquer le gouvernement. Cela témoigne de la démocratie au Canada lorsque des ressources sont mises à la disposition de groupes de citoyens pour leur permettre de participer à un débat des plus controversés. Bien que nous ayons commencé à recevoir ces fonds sous l'administration précédente, nous sommes de plus reconnaissants de l'accroissement substantiel du financement accordé par le présent gouvernement. Ces ressources sont très

## [Text]

our provincial levels, like PUSH in Ontario, and our federal level, COPOH, to work together with government in educating the employer community and assisting the employer community to do employment equity, and in encouraging our provincial and local levels to adopt employment equity kind of programming, and so these are very important resources for us.

**Mrs. Browes:** I appreciate your comments on that. Further to what each of the speakers mentioned, you referred quite extensively to the *Equality For All* report. I guess all of you had made submissions to the hearings in which we were very pleased to have the input.

Mrs. Collins and I are sitting here, both of us having been members of that particular committee. We feel that perhaps it should have been called the Collins-Browes report, but we will stick with the *Equality for All* report. We had seven very hard-working members of that committee, and each person made a very excellent contribution.

You said that 60% to 80% of the disabled are unemployed. I wonder if you might comment about the percentage which you believe would be employable; and secondly, just quickly, the agency that you are recommending to be set up to have an enforcement, how do you see that mechanism having an enforcement if at the same time you are not suggesting quotas?

**The Chairman:** Any of the three guests, please.

**Mrs. Potter:** First of all, I would like, if I may, to go back to the last question you were talking about. As I said, I think earlier in my brief, we have consulted with a number of groups and a number of communities and a number of reports, and I think this has to be the last chance, not the first chance. We need action. We just cannot take any more of these surveys. We have been going on and on for years. I feel enough data has been collected now to know that a disabled person is capable of becoming a contributing citizen, and I do not think we should have to go on any more waiting to see if there is going to be any results from this. We are not going to have any results from this bill unless there is an enforcement mechanism set into it.

Do you want to take the next question, Mike?

**Mr. McHenry:** Yes. I think it depends on where the government wants to put its money and what the consultation process really means. Does it really mean anything when we think of reporting mechanism, mandatory reporting, without mandatory employment equity? It depends on where the government wants to put its money.

## [Translation]

importantes pour nous. En effet, elles permettent à des organisations comme celle de Beryl, au niveau local, comme le PUSH, en Ontario, et la COPO, au niveau fédéral, de joindre leurs efforts à ceux du gouvernement pour éduquer les employeurs et les aider à instaurer un régime d'équité en matière d'emploi, et à encourager l'établissement de programmes aux niveaux provincial et local.

**Mme Browes:** Je vous remercie pour vos commentaires. Après que chaque intervenant en ait fait mention, vous avez fait de nombreuses références au rapport *Égalité pour tous*. Vous vous êtes tous présentés aux audiences que nous avons eu le bonheur de tenir.

M<sup>me</sup> Collins et moi-même étions toutes deux membres de ce comité. Nous nous disons parfois que cela aurait dû être le rapport Collins-Browes, mais nous nous satisferons de *Égalité pour tous*. Le comité était composé de sept membres très actifs, et chacun a fait de l'excellent travail.

Vous avez dit que de 60 à 80 p. 100 des handicapés étaient sans travail. Pourriez-vous nous dire quel pourcentage d'entre eux pourraient travailler; et deuxièmement, très rapidement, si vous ne voulez pas de quotas, comment l'organisme chargé de l'application de la loi pourra-t-il s'imposer?

**Le président:** Un des trois témoins, s'il vous plaît.

**Mme Potter:** Premièrement, si vous le permettez, je répondrai à la dernière question que vous avez soulevée. Comme je crois l'avoir dit dans mon mémoire, nous avons consulté un certain nombre de groupes, communautés et rapports, et je pense que c'est notre dernière chance, pas la première. C'est le temps d'agir. Nous n'avons plus besoin d'études. Cela fait de nombreuses années que nous étudions la question. Je pense que nous avons suffisamment de données maintenant pour savoir que les handicapés peuvent être des citoyens productifs, et je ne crois pas qu'il faille attendre encore avant de passer à l'action. Le projet de loi ne donnera aucun résultat si un mécanisme d'application n'y est pas prévu.

Mike, voulez-vous répondre à la prochaine question?

**M. McHenry:** Oui. Je pense que cela dépend des fins auxquelles le gouvernement engage ses fonds, et du sens profond du processus de consultation. Le mécanisme de rapport, les rapports obligatoires ont-ils un sens s'ils ne débouchent pas obligatoirement sur l'équité en matière d'emploi? Cela dépend donc des mesures que voudra bien financer le gouvernement.

• 1710

Canada has the highest rate of welfare dependency among its disabled population of any major western industrialized country. I hear people of all ideological stripes decrying that. I think we have to talk about an independent, effective enforcement mechanism in order for consultation to mean anything, in order for Canada to catch up to every other major western

De tous les grands pays industrialisés en Occident, le Canada a le taux le plus élevé de handicapés assistés sociaux. À mon avis, il faut envisager un mécanisme d'application efficace et indépendant si nous voulons que la consultation rime à quelque chose, afin que le Canada puisse rattraper le retard constaté dans ses programmes d'équité dans l'emploi



*[Texte]*

industrialized country including Japan, the United States and Great Britain in terms of employment equity programs.

We have to remember that business people in the United States, as has been referred to earlier in our presentation, are bullish on affirmative action; they are bullish on strengthening the rules. A survey in Britain took account of the fact that 95% of employers actually wanted to see affirmative action legislation strengthened. That is, they felt there were too many loopholes and that in order to remain competitive in the labour market, which Canada has to do, employers want to be able to utilize the best available resources in their workforce, disabled people constituting approximately 10% to 20% of the population. We have heard estimates up to 50%.

We have to look at Canada's competitive position in the international labour market. Currently we are wasting resources, friends, and not to have disabled people out in the workforce but to have them at home on a disability allowance or some other form of social assistance is a waste of human resources. It is a tragedy. If we do not push for an enforcement mechanism we are wasting our time.

**The Chairman:** Thank you. You may please add, and then the time has come to go to the representative of the third party. Please do complete.

**Mr. Derksen:** I will try to be brief. Regarding the percentage of disabled people who can work, my impression is that 90% of those between 16 and 65 years of age can work, and that is based on the present unemployment rates for the whole population. I do not expect our employment rates would be higher than those of the general population. I think that we have a systemic limitation because of the number of jobs in our society, but that may improve. I would say that all disabled people are potentially capable of contributing productively to our society. It has a great deal to do with matching the job with the person. Many jobs require only 5% of anybody's full physical abilities and only perhaps 10% of their intellectual abilities, so it is hard to imagine a person so severely disabled they would not be able to fill that job.

Having said that, I would like to just comment on your other question, the enforcement agency. It is our view, I believe, that the Public Service at least should treat disabled people with preference, as they have with veterans and with bilingual people, to resolve a social problem and to accommodate and redress a problem of history. Perhaps it should do that with the other designated groups as well, but I will not speak for them. However, the enforcement agency, with regard to the private sector, should probably be charged with examining the reports and how well they relate to the plans that have been submitted previously, how well they relate to the availability of qualified people in designated groups in their locale who are seeking employment, and so on.

If after a number of years a company demonstrates no improvement or no significant movement and if that company in fact has done a great deal of hiring and if there still are all

*[Traduction]*

par rapport à tous les autres pays industrialisés d'Occident, notamment au Japon, aux États-Unis et à la Grande-Bretagne.

Comme nous l'avons dit plus tôt, dans notre exposé, les gens d'affaires aux États-Unis sont tout acquis à l'action positive. Ils veulent à tout prix renforcer les règles. Une enquête menée en Grande-Bretagne a révélé que 95 p. 100 des employeurs voulaient de fait que la loi sur l'action positive soit renforcée. En effet, ils estiment qu'il existe trop d'échappatoires et il leur faut, pour soutenir la concurrence sur le marché du travail, ce que le Canada doit faire également, compter sur les meilleures ressources disponibles dans la population active, les handicapés constituant entre 10 et 20 p. 100 de cette population. On a entendu dire que cela pouvait atteindre 50 p. 100.

Il faut donc voir les choses du point de vue de la position concurrentielle du Canada sur le marché international du travail. En ce moment, il y a gaspillage des ressources, de nos amitiés, car c'est gaspiller les ressources humaines que d'exclure les handicapés de la population active pour les maintenir à la maison en tant que prestataires d'une assurance-invalidité ou d'une autre forme d'assistance sociale. C'est une tragédie. Si nous n'exigeons pas un mécanisme de mise en application, nous perdons notre temps.

**Le président:** Merci. Vous pouvez terminer et ensuite nous devons donner la parole aux représentants du troisième parti. Poursuivez.

**M. Derksen:** Je vais tâcher d'être bref. S'agissant du pourcentage des handicapés qui peuvent travailler, j'ai l'impression qu'il y en a 90 p. 100 qui le peuvent, âgés de 16 à 65 ans, et ce chiffre a été calculé d'après les taux de chômage portant sur toute la population. Je ne pense pas que notre taux d'emploi pourrait être plus élevé que celui de la population en général. Je pense qu'il existe une entrave systémique étant donné le nombre d'emplois dans notre société mais il y a place à amélioration. Je dirais que tous les handicapés ont le potentiel de contribuer de façon productive aux activités de notre société. Il s'agit avant tout de jumeler l'emploi et le titulaire. Beaucoup d'emplois n'exigent que 5 p. 100 des capacités physiques du titulaire et peut-être seulement 10 p. 100 de leurs capacités intellectuelles. Il est donc difficile d'imaginer une personne qui serait handicapée à tel point qu'elle ne pourrait pas décrocher un emploi quelconque.

Cela dit, au sujet de votre autre question, j'aimerais ajouter quelque chose sur l'agence de mise en application. Selon nous, la Fonction publique devrait donner préférence aux handicapés, comme elle le fait dans le cas des anciens combattants et des bilingues, afin de résoudre un problème social et de redresser une injustice historique. Toutefois, l'agence de mise en application, pour ce qui est du secteur privé, devrait probablement avoir pour fonction d'étudier les rapports et leur concordance avec les plans soumis auparavant, afin de déterminer s'ils concordent avec la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dans des groupes désignés dans chaque collectivité où il y a des demandeurs d'emplois.

Si après un certain nombre d'années, une société ne donne pas la preuve qu'elle s'est améliorée ou qu'elle a fait un pas en avant, bien que cette société aurait fait énormément dans le

## [Text]

those members of a designated group employable and unemployed in their locale, then obviously something is wrong and perhaps that company could be asked by the enforcement agency to justify their position, or could be required to initiate further reforms of their personnel system in order to accommodate this need.

**Mrs. Browes:** I just want to be sure to let you know that we want results too.

**The Chairman:** Mr. Manly, if you please, followed by the Conservative side and then followed by Mr. Allmand.

• 1715

**Mr. Manly:** I would like to thank Beryl Potter, Jim Derkson, Mike McHenry and Judy Rebick for coming before this committee and presenting their views on Bill C-62. I appreciate what they have had to say.

Before I go further, I would like to express my regret that Mr. Neil Young, who has been our party spokesperson in this area for the last several years, going back as far as the *Obstacles* report, is not able to be with us this afternoon. I understand he is in Toronto, laid up with a bad back.

I was struck by the phrase that Mr. Derkson used; he said we are victimized by good intentions. I think there are plenty of good intentions around this room today, but you would like to see something concrete come out of your appearance here and I hope that something concrete will come out of it.

I would like to note the similarity of the criticisms between what you have said and what other groups that have come before us have said, groups representing women, groups representing Indian people and Inuit. There seemed to be three major areas of agreement. First of all, there is the importance of consultation. There was a certain lack of consultation in drafting the legislation. The kinds of recommendations that were made by reports, where you had been consulted, those recommendations were not followed very carefully. But even more than that, you want to see a process of consultation built into any employment equity program. There is lack of an enforcement mechanism that has some teeth to it and lack of any meaningful contract compliance programs. You have pointed out that this bill might be pointed in the right direction; however, in a sense, it is like a car that is pointed in the right direction but does not have enough oomph to get over the hill. We are facing tremendous barriers that have to be overcome if there is going to be employment equity.

You mentioned, Mrs. Potter, that voluntary programs have not worked in the federal departments and that federal departments should be included in the legislation. I notice the *Obstacles* report pointed out, and that was some three or four years ago, that only three departments had at that time complied with any plan for fair employment practices with target groups: Employment and Immigration, the Secretary of State and Treasury Board. Do you have information as to how many departments are complying at the present time?

## [Translation]

but d'embaucher les gens appartenant aux groupes désignés et demandeurs d'emploi dans un endroit, mais sans succès, il faudra se rendre à l'évidence que quelque chose ne va pas et peut-être qu'un organisme de mise en application pourrait demander à cette société de justifier sa situation. On pourrait par ailleurs demander à la société de faire d'autres réformes dans son système du personnel afin de répondre à ce besoin-là.

**Mme Browes:** Je veux que vous sachiez bien que nous voulons des résultats également.

**Le président:** Monsieur Manly, allez-y. Ensuite je donnerai la parole à un intervenant conservateur qui sera suivi de M. Allmand.

**M. Manly:** Je voudrais remercier Beryl Potter, Jim Derkson, Mike McHenry et Judy Rebick d'être venus exposer aux membres du Comité leur opinion concernant le Bill C-62. J'ai bien compris ce qu'ils avaient à dire.

Avant de poursuivre, je voudrais exprimer mes regrets que M. Neil Young, qui est le porte-parole de notre parti pour ces questions-là depuis plusieurs années, et cela remonte à la rédaction du rapport *Obstacles* n'ait pas pu se joindre à nous cet après-midi. Il est à Toronto car il souffre du dos.

Une expression utilisée par M. Derkson m'a frappé. Il a dit en effet que nous étions les victimes de bonnes intentions. Certes il y a beaucoup de bonnes intentions qui flottent dans l'air de cette pièce, mais je souhaiterais un résultat concret à l'issue de votre comparution ici. Je l'espère vivement.

Je voudrais signaler les points semblables entre les critiques que vous avez exprimées et celles d'autres groupes qui ont comparu ici, des groupes représentant des femmes, des Indiens ou des Inuit. Il semble qu'il y ait un terrain d'entente assez vaste. Tout d'abord, l'importance de la consultation. On a péché contre la consultation lors de la rédaction de ce projet de loi. Les recommandations qu'on a incluses dans certains rapports après vous avoir consulté, n'ont pas été suivies soigneusement. Qui plus est, vous voudriez que la consultation fasse partie intégrante de tout programme d'équité dans l'emploi. Nous n'avons pas de mécanisme de concrétisation solide et nous n'avons pas non plus de programme exigeant le respect des clauses contractuelles. Vous avez dit que ce projet de loi allait dans le bon sens, mais toutefois, c'est comme une voiture qui roule dans la bonne direction mais n'a pas la puissance nécessaire pour monter la colline. Il existe des entraves énormes qu'il faut surmonter si nous voulons atteindre l'équité dans l'emploi.

Madame Potter, vous avez parlé des programmes volontaires qui n'ont rien donné dans les ministères fédéraux et vous avez dit que les ministères fédéraux devraient être inclus dans les dispositions de la loi. Je remarque que le rapport *Obstacles* signale, qu'il y a trois ou quatre ans, les seuls ministères qui avaient respecté un plan de réalisation de pratiques équitables dans l'emploi, orientées vers des groupes cibles étaient: l'Emploi et l'immigration, le Secrétariat d'État et le Conseil du Trésor. Avez-vous des renseignements plus frais nous indi-

[Texte]

**Mrs. Potter:** With the federal government? Mr. Derksen, can you help me out with that? You are closer to it.

**Mr. Derksen:** I believe the program is supposed to be pan governmental at this time, but I am not sure how well it is implemented. I have a plane waiting for me and I am afraid that I may miss it if I continue to stay. I had no idea that we would have so much time on this subject today. May I be excused?

**The Chairman:** Absolutely.

I would like to interrupt, as politely as I can, my colleague Mr. Manly. The bell is ringing but I am advised that I can call back in a half hour. I will know better in a half hour what time the vote will be. The House could sit technically until 6:44 tonight and the vote may take place between now and that time. But I will be given plenty of advice, so we do not need to rush.

You may proceed, please, Mr. Manly.

**Mr. Manly:** I would like to thank Mr. Derksen for being here. I am sorry that you are not going to be able to be here for the rest of the meeting, but I do appreciate what you were able to say.

I would like to ask a specific question about contract compliance. Do you think it should be limited to the specific contract that is being negotiated? When a company applies for a contract, should that company be required to have an employment equity program in effect for all of its operations or should it just be specifically targeted to the project that it is signing the contract for?

• 1720

**Ms Rebick:** I think our view would be that the government should basically only do business with companies that are implementing employment equity overall. If the government wants to encourage employment equity, I think it has to do so not only by its own example but also in terms of where it is going to prioritize spending its money. Therefore, I think it makes sense to us that the government would have a kind of affirmative action vis-à-vis companies which were implementing employment equity in their entire work force. In other words, I think if you just limited it to a particular contract you would be saying: It is okay to discriminate against women and disabled people in the rest of your business just as long as you are not using our money to do the discrimination. It does not make sense to us, I do not think. I think it makes a lot more sense for the government to consider the employment practices of the companies in general.

**Mr. Manly:** Right. Mr. Derksen referred to the government's promises prior to the election that recommendations 26 and 27 of the *Obstacles* report would form the basis

[Traduction]

quant combien de ministère respectent ces exigences actuellement?

**Mme Potter:** Vous parlez du gouvernement fédéral, n'est-ce pas? Monsieur Derksen, pouvez-vous me venir en aide? Vous vous y connaissez mieux.

**M. Derksen:** Je crois que le programme a été élargi à tous les organismes gouvernementaux mais je ne sais pas si la concrétisation va bon train. Je dois prendre l'avion bientôt et je crains de le rater si je reste encore. Je ne savais pas que nous allions consacrer tant de temps à cette question aujourd'hui. Je vous prie de m'excuser.

**Le président:** Volontiers.

Je suis forcé d'interrompre mon collègue M. Manly, et je voudrais le faire le plus poliment possible. J'entend la sonnerie et on me dit de rappeler dans une demi-heure pour avoir d'autres consignes. Nous serons fixés dans une demi-heure quant à l'heure du vote. Rigoureusement, la Chambre pourrait siéger jusqu'à 18h44 ce soir et le vote pourrait avoir lieu entre maintenant et cette heure-là. On va cependant me donner d'autres consignes, si bien que nous n'avons pas besoin de nous presser.

Monsieur Manly, allez-y.

**M. Manly:** Je voudrais remercier M. Derksen d'être venu. Je suis désolé que vous ne puissiez pas rester pour la fin de la réunion mais je comprends dans quelle situation vous vous trouvez.

Je voudrais poser une question précise concernant le respect des clauses contractuelles. Pensez-vous qu'on devrait les limiter à des contrats spécifiques? Quand une société fait une soumission, ne devrait-on pas exiger d'elle l'établissement d'un programme d'équité dans l'emploi portant sur toutes ses activités? Au contraire, ces programmes devraient-ils viser précisément un projet pour lequel la société signe un contrat?

**Mme Rebick:** Selon nous, le gouvernement ne devrait traiter qu'avec les entreprises qui mettent en pratique un programme d'équité dans l'emploi. Si le gouvernement veut encourager l'équité dans l'emploi, il doit non seulement donner l'exemple mais également en tenir compte dans les sommes qu'il engage. Par conséquent, il serait tout à fait logique que le gouvernement ait un programme d'action positive à l'égard des sociétés qui concrétisent des mesures d'équité dans l'emploi à l'égard de leurs effectifs. En d'autres termes, si on limitait les clauses contractuelles à un contrat donné, ce serait ni plus ni moins dire qu'il est acceptable d'exclure les femmes et les handicapés du reste des affaires dans la mesure où il n'y a pas dépense de deniers publics. Ce serait illogique. À mon avis, il vaudrait mieux que le gouvernement tienne compte des mesures employées par les sociétés en général.

**M. Manly:** Je vois. M. Derksen a parlé des promesses gouvernementales avant les élections, à savoir que les recommandations 26 et 27 du rapport *Obstacles*, seraient le fonde-



[Text]

for government action. It has been pointed out that perhaps this is only a first step towards meeting that promise. Have you had any indication from the government that there are going to be other steps towards fully implementing its promise in this area?

**Mrs. Potter:** We have not received any other promises. We would like to say that the Boyer report is excellent, and we feel it would be a shame for it not to be used in this bill by implementing the equity employment. We need that mechanism in there to make it work. But we have not been given any other promises in regard to that.

**Mr. Manly:** So as far as the government is concerned, Bill C-62 is the fulfilment of that promise as far as you know?

**Mrs. Potter:** We are hoping it will not be. We are hoping that our coming here today is going to help them decide to make any amendments to this bill.

**Mr. Manly:** I hope you are successful there.

Both you and Mr. Derksen were critical of the Canadian Human Rights Commission as the enforcement agency. I think Mr. Derksen held out some more hope that perhaps there could be some changes made in that agency that would make it perhaps more adequate than it is now. Do you see any possibility of changes in the Canadian Human Rights Commission that would make it an adequate vehicle for enforcement?

**Mrs. Potter:** Do you want to take the human rights, Judy?

**Ms Rebick:** Sure. I think our view is that we prefer an independent mechanism. If the government were to decide that the Canadian Human Rights Commission was the enforcement agency, for a number of reasons we think that the only way the Human Rights Commission could do that is by a separate arm of the commission. I think the Abella report is quite clear about that in a couple of ways.

First of all, there is a potential conflict of interest between the advisory role of the commission, which is already in the Canadian Human Rights Act, and its enforcement role. If it is advising the companies on the plan they are implementing, how can it then come back and enforce problems with the plan? So that is one problem.

The other problem we are very concerned about, extremely concerned about, is the mechanism one goes through with the Canadian Human Rights Act the way it is now. It is a mechanism that places the burden on the individual to complain, on the individual to get the resources to follow through that complaint. It places the burden on the individual to be aware of the problem. As I think we have pointed out numerous times, discrimination against disabled people is so systemic and so all-pervasive, and disabled people are so excluded from the work force, that in many places you are not going to get a finding of discrimination, which is what you need, because the Canadian Human Rights Commission is

[Translation]

ment d'un programme gouvernemental. On a fait remarquer que ceci était peut-être seulement la première étape dans le sens du respect de cette promesse électorale. Le gouvernement a-t-il donné des signes que d'autres mesures de concrétisation seraient prises dans le but de tenir entièrement ces promesses à cet égard?

**Mme Potter:** On ne nous a rien promis de plus. Je tiens à signaler que le rapport Boyer est excellent et nous pensons qu'il serait navrant de ne pas s'en servir pour mettre en application les dispositions d'équité dans l'emploi que contient ce projet de loi. Il nous faut un mécanisme pour que les choses marchent. Toutefois, on ne nous a rien promis à cet égard.

**M. Manly:** Selon vous, le gouvernement considère-t-il que les dispositions du Bill C-62 représentent la tenue de sa promesse électorale?

**Mme Potter:** Nous espérons que non. Nous espérons que notre déclaration ici aujourd'hui va les inciter à apporter bien des amendements à ce bill.

**M. Manly:** J'espère que vous y réussirez.

M. Derksen et vous même avez eu des critiques à l'égard de la Commission canadienne des droits de la personne dans ses fonctions d'agence de mise en application. Je pense que M. Derksen a exprimé l'espoir qu'on apporte d'autres modifications à l'organisme afin d'en accroître l'utilité. Pensez-vous qu'il serait possible de modifier certaines choses à la Commission canadienne des droits de la personne pour en faire un bon vecteur de mise en application?

**Mme Potter:** Judy, voulez-vous répondre en ce qui concerne les droits de la personne?

**Mme Rebick:** Volontiers. Nous préférierions un mécanisme indépendant. Si le gouvernement décidait de confier cette tâche à la Commission canadienne des droits de la personne, nous pensons que ce serait réalisable uniquement si la commission formait une aile séparée pour se charger de cela. Je pense que le rapport Abella, d'il y a quelques années, est très ferme à cet égard.

Tout d'abord, il pourrait y avoir conflit d'intérêts entre le rôle consultatif de la commission, tel que défini dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, et son rôle de mise en application. Si la commission donnait des conseils aux compagnies en ce qui a trait à leur plan de concrétisation, comment pourrait-elle se charger ensuite de la réalisation de ce plan? Ce serait là un problème.

D'autre part, nous nous inquiétons vivement du mécanisme qui attend ceux qui saisissent actuellement d'une plainte la Commission canadienne des droits de la personne. Ce mécanisme exige que le requérant assume le fardeau de la preuve, et il doit lui-même trouver les ressources nécessaires pour faire entendre sa plainte. Il faut donc que le requérant se rende compte qu'il y a un problème. Comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, la discrimination à l'endroit des handicapés est si systémique, si générale, que les handicapés sont totalement exclus de la main-d'œuvre active, si bien qu'en plusieurs endroits, on ne pourra pas signaler un incident discriminatoire, ce dont on a besoin, parce que la Commission canadienne des

*[Texte]*

only a creature of the Human Rights Act and therefore it has to find discrimination.

For example, in a situation where disabled people know a company is not wheelchair accessible, that they do not have accessible washrooms, that they have never hired a person in a wheelchair, they do not apply for those jobs.

• 1725

How do you find a finding of discrimination? The employer says: Well, nobody in a wheelchair ever applied for the job so how can you accuse us of discrimination? Yet that employer is not taking positive action by making their workplace accessible, which an independent enforcement agency or a separate arm of the Human Rights Commission could recommend that that employer do—a very large employer, for example, who is completely inaccessible.

I will give you another example. Again, I work with hard-of-hearing and deaf people. An employer can have a job description which says that he has a typing pool and that everyone in that typing pool needs to be able to relieve on the switchboard; that gives the employer flexibility. But none of their regular jobs require use of the telephone. Is that employer discriminating against a hearing-impaired person because of that job description?

An enforcement agency that was not concerned, as the Human Rights Commission is, with a whole range of discriminatory practices but only concerned with employment equity would be on top of that kind of situation, would be able to inform the employer that in this particular advertisement for the job if 1 of the 10 women in his typing pool does not use the switchboard then that is not going to affect his work situation and he would be able to hire a hearing-impaired typist to do that.

So we feel that the model of the Human Rights Commission and the way in which the Human Rights Commission, as it is presently constituted, deals with cases of discrimination would simply not work in terms of employment equity.

**Mr. Manly:** In other words, to deal with employment equity this is not just a minor change within the Human Rights Commission; this is really a major restructuring that would have to take place?

**Mrs. Potter:** It would have to be a separate arm of the commission with the proper resources and staffing.

**Mr. Manly:** So it is not just a little job that can be tacked on at the bottom of the present job description?

**Mrs. Potter:** No.

**Mr. Manly:** It is a major change.

*[Traduction]*

droits de la personne n'existe qu'en fonction de la loi sur les droits de la personne et par conséquent, elle devra se débrouiller pour trouver des cas de discrimination.

Par exemple, quand un handicapé sait que les bureaux d'une société ne sont pas accessibles en fauteuil roulant, qu'il n'existe pas de toilettes accessibles, que cette société n'a jamais embauché une personne en fauteuil roulant, il ne se porte pas candidat.

Comment découvrir un incident discriminatoire? L'employeur dit: il n'y a personne en fauteuil roulant qui ait jamais posé sa candidature à un poste ici, si bien qu'on se demande comment vous pouvez nous accuser de discrimination? En même temps cet employeur ne prend pas de mesures affirmatives pour transformer son entreprise, ce qu'un organisme indépendant de concrétisation ou une aile séparée de la Commission des droits de la personne pourrait recommander. Un très gros employeur échappe tout à fait à ce genre de mesure.

Je vais vous donner un autre exemple. Je travaille avec des malentendants, des sourds. Un employeur peut, dans une description de poste, énoncer les compétences d'une dactylo mais les assortir de la possibilité de dépanner au central téléphonique afin d'avoir toute latitude. Par ailleurs, aucune des tâches normales n'exige la possibilité de répondre au téléphone. Est-ce que cet employeur se rend coupable de discrimination à l'endroit des malentendants à cause de sa description d'emploi?

Un organisme de mise en application qui n'aurait pas, comme la Commission des droits de la personne, la responsabilité de toute une gamme de pratiques discriminatoires mais qui s'occuperait uniquement de l'équité dans l'emploi, pourrait repérer ce genre de situation et signaler à l'employeur que si une personne sur dix dans le groupe de dactylographie ne peut pas répondre au téléphone, il ne s'en trouvera pas plus mal, et s'il modifiait sa description d'emploi, il pourrait embaucher une dactylo malentendante.

A notre avis, la façon de procéder à la Commission des droits de la personne, telle qu'elle est constituée actuellement, pour ce qui est de régler les cas de discrimination ne serait pas utile dans des cas mettant en cause l'équité dans l'emploi.

**M. Manly:** En d'autres termes, pour ce qui est de l'équité dans l'emploi, il ne s'agit pas uniquement d'une modification mineure à la Commission des droits de la personne mais bien d'une restructuration majeure, n'est-ce pas?

**Mme Potter:** Il faudrait que l'on constitue une aile séparée de la commission, disposant des ressources et du personnel nécessaire.

**M. Manly:** Il ne s'agirait pas uniquement de décrire brièvement des fonctions et de les ajouter au bas de la description actuelle des fonctions de la commission, n'est-ce pas?

**Mme Potter:** Non.

**M. Manly:** Il s'agit d'une modification majeure.

[Text]

Thank you for that.

**Ms Rebick:** If it is going to work.

**Mr. Manly:** If it is going to work, yes.

**The Chairman:** I will have another exchange between the two of you, and then I will go to Mrs. Collins, and then shorter exchanges between members: five minutes for everyone else who wants to question.

Mr. Manly.

**Mr. Manly:** Thank you, Mr. Chairman. I will try and sort that out after I have asked the question.

In the submission you made, where you talk about the definition of disability you point out that under section 20 of the Canadian Human Rights Act:

'disability' means any previous or existing mental or physical disability and includes disfigurement and previous or existing dependence on alcohol or a drug.

In your recommendation you suggest another definition but you leave out 'previous or existing dependence on alcohol or a drug'. I wonder if you have any specific reason why that was done?

**Mrs. Potter:** Who would like to answer that?

**Mr. McHenry:** I think it would be a bit deceptive to imply that an individual's dependence on alcohol or drugs would constitute a disability. I cannot say my employer is discriminating against me if I show up drunk for work or if I have done that in the past—although I have not. It would be remiss, it would be kind of irresponsible to suggest that something one does initially perhaps of one's own volition could constitute a barrier to employment or could constitute a ground of disability. So we are trying to be pragmatic in the sense that we do not wish to include 80% of the population; we do not wish to pretend that 50% to 80% of the population is disabled. We are trying to be pragmatic and limit it to specific mental or physical disabilities that are widely recognized.

I do not think alcohol or drug abuse would fall within the definition, or should fall within the definition.

• 1730

**Mr. Manly:** Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you. I now recognize Mrs. Collins.

**Mrs. Collins:** I defer to Mr. Hawkes first, then Mr. Blackburn, and I will do the final one.

**The Chairman:** You will? I will let it go, but I go by my list sometimes. Mr. Hawkes, followed by Mr. Blackburn, followed by Mr. Allmand and followed by Mrs. Collins.

Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mrs. Collins, for changing positions on me.

[Translation]

Merci.

**Mme Rebick:** Si l'on veut réussir.

**M. Manly:** En effet.

**Le président:** Je vais vous permettre de poser une autre question, M. Manly et ensuite je donnerais la parole à M<sup>me</sup> Collins. Après cela, nous passerons aux périodes plus courtes, c'est-à-dire 5 minutes accordées à tous les intervenants.

M. Manly.

**M. Manly:** Merci, M. Le Président. Je vais essayer d'être bref et je tâcherai de comprendre quand j'aurai posé ma question.

Dans votre mémoire, quand vous parlez de la définition d'un handicap, vous dites qu'en vertu de l'article 20 de la Commission canadienne des droits de la personne:

«Invalidité» signifie toute invalidité physique ou mentale actuelle ou précédente, y compris le défigurement et la dépendance actuelle ou précédente de l'alcool ou d'une drogue.

Dans vos recommandations vous proposez qu'on change cette définition pour écarter «la dépendance actuelle ou précédente de l'alcool ou d'une drogue». Y a-t-il une raison précise qui vous pousse à faire cette recommandation?

**Mme Potter:** Qui veut répondre à cette question?

**M. McHenry:** Je pense que nous irions trop loin si nous en déduisions que la dépendance de l'alcool ou de drogue constitue une invalidité. Je ne puis pas prétendre que mon employeur est coupable de discrimination à mon égard si je me rends au travail en état d'ébriété ou si je l'ai déjà fait par le passé... Ce n'est certainement pas mon cas. Je pense qu'il serait tout à fait irresponsable de dire qu'un acte commis de son propre chef pourrait constituer pour un candidat un empêchement pour l'obtention du poste ou encore un motif pour invoquer l'invalidité. Nous voulons être pragmatiques et ne pas englober dans cette définition 80 p. 100 de la population. Nous ne voulons pas déclarer que 50 à 80 p. 100 de la population sont invalides. Nous essayons d'être pragmatiques en limitant cette définition aux invalidités physiques et mentales reconnues en général.

Je ne pense pas que les excès d'alcool ou de drogue devraient trouver leur place dans cette définition.

**M. Manly:** Merci beaucoup.

**Le président:** Je donne maintenant la parole à M<sup>me</sup> Collins.

**Mme Collins:** Je vais céder mon tour à M. Hawkes et ensuite à M. Blackburn et j'interviendrai en dernière.

**Le président:** J'avais déjà établi ma liste mais soit. C'est donc au tour de M. Hawkes qui sera suivi par MM. Blackburn et Allmand et ensuite M<sup>me</sup> Collins.

Monsieur Hawkes allez-y.

**M. Hawkes:** Je vous remercie M<sup>me</sup> Collins de m'avoir cédé votre tour.



**[Texte]**

First of all, I would like to ask the chairman to ask the researchers to provide us with section 503, Title V, of the Rehabilitation Act of 1973, which is mentioned in the testimony. I think it would be worthwhile for committee members to have a copy of it and any other thoughts the researchers might have on information relevant to us.

**Mr. Allmand:** I have never heard of it. Which act?

**Mr. Hawkes:** It is the American 1973 Rehabilitation Act. It was mentioned by the witnesses. I think it would be useful for committee members to have a copy of it so we could have a look at it.

I wanted to ask both witnesses whether the exact wording of the post-census question had been something your group had been involved in. I understand the wording is going to be, 'Are you limited in the kind or amount of activity that you can do because of a long-term physical condition, mental condition or health problem, at home, at work, at school?' It is the basic question we are going to ask in 1986. It is the first time it has been asked and I just wondered whether it is a satisfactory question and whether or not the witnesses or the groups they represented were involved in the creation of the question.

**Mrs. Potter:** No, I have not been involved. Have you, Mike?

**Ms Rebick:** Have you been involved in the census consultations?

**Mr. McHenry:** I am not quite sure I heard the question. Could you repeat the question?

**Ms Rebick:** The question was whether you have been involved in the development of the question on the census concerning disability.

**Mr. McHenry:** An organization for which I served on the board was the Advocacy Resource Centre for the Handicapped (ARCH), of which I am sure many of you have heard. We were really concerned, first of all, that the 1986 census would be cancelled. We were really gratified that the government had decided to reinstate the census, not only for our own particular group of disabled people but also people in agriculture, business and various sectors of the economy who really make extensive use of this system.

One of the things that is really interesting about the 1986 census and the disability question is that it is the first time this has ever been asked. The whole concept of identifying the disabled population has been identified. One of the first things mentioned in the Abella report is the real lack of reliable data on how many disabled people there are in this country. This should serve as an even greater spur for what we keep getting back to, namely, the need for enforcement and the need for companies to report back to the government to demonstrate that they are in fact practising fair employment standards or invoking fair patterns of employment. Then we can get some comprehensive idea as to how many people they do have in the work force.

**Mr. Hawkes:** The other...

**Ms Rebick:** Mr. Chairman, on behalf of the Canadian Hearing Society, I have been involved in pretty well all of the

**[Traduction]**

Le président pourrait-il demander au chercheur de nous trouver l'article 503 titre 5 de la Loi de réhabilitation de 1973 dont il est question dans les témoignages. Je pense que ce serait un document qui pourrait nous être utile ainsi que d'autres renseignements jugés intéressants par nos chercheurs.

**M. Allmand:** Je n'en ai jamais entendu parlé; de quelle loi s'agit-il?

**M. Hawkes:** C'est la Rehabilitation Act américaine de 1973 mentionnée par les témoins. Je pense qu'il serait utile que nous puissions y jeter un coup d'oeil.

Les témoins pourraient-ils nous dire s'ils se sont intéressés au libellé de la question qui a été posée après le recensement. La question qui sera posée en 1986 est la suivante: Êtes-vous limités quant au genre ou à la durée de l'activité que vous pouvez effectuer chez-vous au travail ou à l'école en raison de problèmes physiques ou mentaux à long terme? C'est la première fois que ce genre de question va être posée et je voudrais donc savoir si les témoins et les groupes qu'ils représentent ont participé d'une façon quelconque à la rédaction de cette question.

**Mme Potter:** Moi pas et vous Mike.

**Mme Rebick:** Avez-vous participé aux discussions concernant le recensement?

**M. McHenry:** Je n'ai pas bien saisi la question.

**Mme Rebick:** Avez-vous participé à la rédaction de la question concernant les handicaps qui figurera dans le recensement.

**M. McHenry:** J'ai fait partie du conseil d'administration de l'organisation Advocacy Resource Center for the Handicapped dont vous avez sans doute entendu parlé. Au début nous craignons que le recensement de 1986 soit annulé; c'est avec soulagement que nous avons appris par la suite qu'il n'en serait rien, car ce ne sont pas seulement les handicapés qui se servent du recensement mais également les agriculteurs les hommes d'affaire et différents autres secteurs de l'économie.

C'est la première fois qu'une question concernant les personnes handicapées sera posée au cours d'un recensement. Le rapport Abella faisait en effet valoir que nous ne savons pas au juste combien il y a de personnes handicapées au Canada. Cette question et les données qu'elle permettra de réunir permettra au gouvernement de s'assurer que les entreprises respectent les normes en matière d'équité au travail. Le gouvernement pourra ainsi se faire une idée combien de handicapés feront effectivement partie de la main d'oeuvre actuelle.

**M. Hawkes:** L'autre...

**Mme Rebick:** En tant que représentante de la *Canadian Hearing Society*, j'ai participé à pratiquement toutes les

## [Text]

consultations on the census. Unfortunately, we were never actually consulted on the question on the census itself. We were consulted on the post-census survey and on the Labour Force Survey, which was conducted a couple of years ago in preparation for the census.

The concern you have about the question itself is similar to the concern we have about the self-definition. Many disabled people do not feel that they are limited. Their disability does not limit them. What limits them is society's attitude toward them. If, for example, workplaces were accessible and schools were accessible and if there were support services, they would not be limited. Certain people with disabilities that we consider disabilities, let us say, epilepsy or diabetes and even hard-of-hearing people do not define themselves as disabled and do not see their disability as particularly limiting them.

• 1735

So we were a bit concerned about the question. But we understand that the question is going ahead, and we are very happy that there is a question.

Now what our concern is is the post-census survey. We understand a decision has not yet been made. We believe Bill C-62, however it ultimately is amended, will not be useful at all for employment equity for the disabled unless we have a post-census survey which can tell us where disabled people are in relation to the work force. We have absolutely no information about the disabled population in Canada. The only statistics we have are when we extrapolate from American statistics. So in establishing any kind of goals and timetables for disabled people, or any kind of plan, there is no statistical evidence on which to base them.

This is a specific problem concerning disabled people which does not exist, I do not believe... it exists to a certain extent with visible minorities because of the problems with the census question. As I understand it, it was not specific enough in the last census. But I think that is being improved in this census. But for disabled people we have zero statistics on where they live, how they live, how they are employed, and how they are in the work force.

I do not know if this committee can speak to this, but the definition of 'employment', or 'unemployment'... and I think Jim spoke to this earlier. The majority of unemployed disabled people—the vast majority—are not considered unemployed by Statistics Canada, because they are no longer seeking work; not because they do not want work, but because they do not think they can get a job. This is a problem this committee, or future consultations, have to raise: that the number of so-called 'unemployed disabled people', according to Statistics Canada, is... I think it is that you have been seeking work in the last year. You have been actively seeking work within the last year, is the definition of 'unemployed'. The number of disabled people in that category would be marginally higher than the number of non-disabled people. But the number of disabled people in reality who are not in the work force but who could be is astronomical: 60% to 70%, as Jim pointed out.

So I think we are going to have a problem with the census. This is something we discussed in some depth in these consul-

## [Translation]

consultations relatives au recensement, mais malheureusement on ne nous a pas consultés quant au libellé de la question elle-même. Nous avons par contre été consultés quant à l'enquête qui suivrait le recensement et l'enquête sur la main-d'oeuvre effectuée il y a deux ans en préparation du recensement.

Ce que vous dites de cette question est analogue à la façon dont les handicapés envisagent leur état. De nombreux handicapés ne trouvent pas en effet qu'ils soient limités d'une façon quelconque. S'ils le sont, c'est non pas à cause de leur handicap mais à cause de l'attitude de la société. Si l'accès des lieux de travail et des écoles était rendu plus facile, et si l'on prévoyait des services de soutien, ils ne seraient aucunement limités. Ainsi certains épileptiques diabétiques ou malentendants ne se considèrent pas handicapés ni limités dans leurs possibilités d'action.

Donc même si nous avions quelques doutes au sujet de la question, maintenant qu'elle figure dans le recensement, nous sommes satisfaits.

Il paraît par ailleurs qu'une décision n'a pas encore été prise en ce qui concerne l'enquête qui suivra le recensement. À notre avis le Bill C-62 même modifié n'améliorera pas les possibilités d'emploi pour les handicapés tant qu'une enquête n'aura pas établi la répartition exacte des personnes handicapées dans la main-d'oeuvre active. Nous ne possédons aucune statistique à ce sujet au Canada et sommes donc obligés d'extrapoler à partir des données américaines. Nous n'avons donc pas de statistiques à partir desquelles on pourrait fixer des objectifs et des échéances pour les handicapés.

Ce problème se pose peut-être dans une mesure moindre pour les minorités visibles à cause des problèmes soulevés par la question posée lors du dernier recensement, question qui n'était pas suffisamment précise. Mais je croi qu'elle sera améliorée cette fois-ci. Il n'existe absolument aucune statistique concernant le mode de vie et de travail des handicapés.

Jim a parlé tantôt de la notion d'emploi et de chômage telle qu'elle s'applique aux handicapés. En effet la vaste majorité des personnes handicapées sans emploi ne sont pas considérées comme étant au chômage par Statistique Canada du fait qu'elles ne cherchent plus d'emploi, non pas parce qu'ils ne veulent pas travailler mais parce qu'ils ne pensent pas de pouvoir trouver un emploi. En effet pour Statistique Canada, il faut avoir cherché un emploi au cours de l'année écoulée pour figurer dans les statistiques du chômage. Le nombre de personnes handicapées appartenant à cette catégorie est à peine supérieure au nombre de personnes non-handicapées alors qu'en réalité 60 à 70 p. 100 des handicapés qui pourraient en principe travailler sont obligés de chômer.

Cela va donc poser un problème dans le recensement. Il faudrait connaître le nombre de personnes handicapées

## [Texte]

tations: that we must have a figure for the number of 'discouraged', as I guess Statistics Canada calls them; 'discouraged workers'. They are unemployed.

**Mr. McHenry:** Judy, when you mentioned we do not have enough data on disabled people, and that the data are virtually non-existent, we have to remember that we have a good indication of how disabled people are living in this country by taking cognizance of the fact that nearly half the people on social assistance in Canada happen to be persons with disabilities. It shows where society's priorities have gone. They have gone into charity and they have gone into social assistance, rather than into the crux of the matter, which is what an individual does, their self-definition; that is, where a person works, where they are employed all day. So the only dodge I have on how many disabled people there are in Canada and what kind of poverty they are living in is to look at the social assistance rolls.

**Mr. Hawkes:** Thank you for that.

I guess the concept you brought to this table today that will continue to bother me as we move along is the certain knowledge that unless we do something with the concept of severity, we may not do anything at all. If people can self-categorize too easily as 'disabled', it does not matter how many quotas you have, the European experience will prevail: the least disabled may indeed get jobs, but the most disabled will not get jobs.

I would like to ask the witnesses maybe to write us, or to have our researchers be in touch with them, at least, to see if you could provide us with some more specific information on what the committee might do to get to really the core of the hard-to-employ problem, which relates to the severity of the disability. If this legislation were to come into force, in my view, without a single change, it would have the positive effect of making employers more conscious of the target groups and their social responsibility to be concerned about it. But if we do not do something more specific about the concept of severity as it affects the world of the disabled, then we will not even raise that consciousness level enough to get to the really hard-core unemployed.

• 1740

I think you give us an illustration of a some kinds of severe disability, but I think the committee might be well served by as large a list as you could provide for us. If we really want to move on that, we need that piece of information, I think. I do not ask for it today, but I do ask for it by the time we come back in January if it can be produced.

**Mrs. Potter:** I am sure we would be happy to do our best to supply that information to you.

**The Chairman:** Thank you very much, madam. We shall distribute it.

Mr. Blackburn.

**M. Blackburn (Jonquière):** Merci, monsieur le président.

Madame Potter, vous nous dites dans vos recommandations qu'il faudrait qu'il y ait une nouvelle agence qui soit chargée de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Est-

## [Traduction]

découragées et selon la définition de Statistique Canada et qui en réalité sont au chômage.

**M. McHenry:** Lorsque vous dites que nous n'avons pratiquement aucune donnée concernant les handicapés, n'oubliez pas que près de la moitié des assistés sociaux au Canada sont justement des handicapés. Cela prouve que la société attache plus d'importance à la charité et à l'assistance sociale plutôt qu'à ce que les gens font. Donc pour nous faire une idée de la façon dont les handicapés vivent au Canada, on est obligé de consulter les listes des assurés sociaux.

**M. Hawkes:** Merci.

Ce qui est certain c'est que tant que les gens pourront eux-mêmes se classer comme handicapés, et quels que soient les quotas institués, il arrivera ici ce qui est arrivé en Europe à savoir que seul les personnes souffrant de handicap mineur parviendront à trouver un emploi.

Les témoins pourraient peut-être nous faire savoir par écrit ce que le Comité pourrait faire pour aider les personnes sévèrement handicapées à trouver de l'emploi. Si ce projet de loi est adopté tel quel sans modification aucune, il aura au moins le mérite d'imposer certaines responsabilités sociales au patronat vis à vis des groupes concernés. Tant qu'on aura pas une idée plus claire concernant la gravité de certains handicaps, les attitudes ne changeront pas et les handicapés les plus gravement atteints resteront au chômage.

Il serait donc utile que vous nous fassiez parvenir une liste aussi complète que possible des handicaps graves. C'est un élément d'information indispensable que vous pourriez sans doute nous faire parvenir à temps pour les réunions prévues au cours du mois de janvier.

**Mme Potter:** Nous n'y manquerons pas.

**Le président:** Ces renseignements seront distribués à tous les membres du Comité.

Monsieur Blackburn.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Thank you, Mr. Chairman.

You say in your recommendation, Mrs. Potter, that a new agency should be set up to monitor the application of the Act respecting employment equity. Why should a new agency be



[Text]

ce qu'il y a des raisons particulières qui militent en faveur d'une nouvelle agence plutôt que de la Commission canadienne des droits de la personne?

Si je vous pose cette question, c'est que certains ont dit qu'on devrait confier ce mandat à un organisme autre que la Commission canadienne des droits de la personne. Je me demande pourquoi. Est-ce qu'il y a une raison particulière?

**Mrs. Potter:** Judy, do you want to address the human rights side of that?

**Ms Rebick:** I think there are a few reasons, but I think the most important are some of the reasons your colleague just mentioned. Discrimination against disabled people is so systemic as to be seen as almost normal in society, and it would be very hard in many cases to find a finding of discrimination when disabled people are excluded. We give the example of the people who are discouraged from finding employment, disabled people.

I met a man in Winnipeg who is about this big physically. The man is a brilliant person intellectually; he is incredibly knowledgeable. He would be an asset to any corporation or company that was looking for someone to develop policy or strategies. He has a fantastically analytical mind. But he does not have a job, and he is not looking for a job because he knows that as soon as he would get into a personnel office the attitudes toward him would be so severe that no one could believe he could do the job. So he does not even go to look for a job, and therefore, there is no discrimination there according to the Canadian Human Rights Act. It is not that he has applied and been refused; it is that he does not go.

The majority of disabled people who are not working are like that man in Winnipeg. They do not go because they do not believe they will be hired.

Raising the consciousness of employers is not enough in this bill. We had the *Obstacles* report in 1981, which was an excellent report, and there was a lot of publicity about that report. We had the Year of the Handicapped, and there was a lot of talk during the Year of the Handicapped. But we have not seen any substantial change in the employment situation of disabled people, and that is why we feel the Canadian Human Rights Commission is not adequate the way it is presently constituted. If there were an intention to amend Bill C-62 and to amend the Canadian Human Rights Act to create a separate arm of the Canadian Human Rights Commission, which could have the time, have the resources and have the legislative mandate to look after encouraging employers to hire handicapped people, doing the education and the advising programs, and most of all, requiring employers to employ these kinds of people...

What we find is that they do not want to employ these kinds of handicapped people. They do not want to employ them. They do not like the way they look; they are afraid their other employees are not going to like the way they look or feel uncomfortable, as Beryl said. When people work with disabled people and employers have them in their employ; they totally change their views about that.

[Translation]

set up rather than entrust this task to the Canadian Human Rights Commission?

Some people have argued that the Canadian Human Rights Commission should not be entrusted with the job and I am wondering why.

**Mme Potter:** Pourriez-vous répondre à cette question, Judy?

**Mme Rebick:** Il y a toute une série de raisons dont les plus importantes ont été mentionnées par votre collègue. La discrimination exercée à l'égard des personnes handicapées est à tel point répandue qu'elle passe pratiquement pour normale, si bien qu'il serait difficile d'établir qu'il y a eu discrimination lorsque les handicapés sont exclus d'un emploi. Ainsi on décourage les handicapés à se chercher du travail.

J'ai rencontré un homme, à Winnipeg, haut comme ça. Il s'agit d'un homme brillant au fait d'un tas de choses et capable de faire un excellent travail dans le domaine de l'élaboration des politiques. Il a une tournure d'esprit extraordinairement analytique. Or il est sans emploi et n'en cherche pas, car il sait fort bien qu'étant donné l'attitude des personnes qui travaillent dans les bureaux de recrutement, on ne le croira jamais capable de s'acquitter de ce genre de travail. Donc, comme il ne cherche pas d'emploi, il n'y a pas discrimination au terme des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. On ne lui a pas refusé un emploi, c'est lui-même qui ne se présente pas.

La majorité des handicapés au chômage sont dans le même cas: ils ne se présentent pas, convaincus qu'ils ne seront pas engagés.

Sensibiliser le patronat comme le propose la Loi est insuffisant. Il y a déjà eu le rapport intitulé *Obstacles*, paru en 1981, qui a fait l'objet d'une grande publicité. On a également beaucoup parlé de cette question pendant l'année des handicapés. Mais depuis lors, rien n'a changé en ce qui concerne les handicapés au travail. C'est pourquoi, à notre avis, la Commission canadienne des droits de la personne, dans sa forme actuelle, ne devrait pas se charger de cette question. Si l'on se proposait de modifier le Bill C-62 et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* portant création d'une section distincte de la Commission canadienne des droits de la personne, section qui, disposant du temps et des ressources nécessaires, serait chargée d'encourager, voire d'obliger le patronat à engager des personnes handicapées et à lancer des campagnes de sensibilisation...

En réalité les directeurs d'entreprise se refusent à engager des handicapés, dont l'apparence leur déplaît. Les patrons craignent que les autres travailleurs ne se sentent gênés en leur présence. Or dans les entreprises qui emploient des handicapés, le reste du personnel change d'attitude à leur égard.

[Texte]

• 1745

[Traduction]

They have to be—I hate to use the word—forced to hire them to begin with. In the States, big business fought like crazy against affirmative action, and today, they are fighting to keep it. They are fighting to keep it. Why? They realize how much they have been enriched by those affirmative action practices. You have to make a start, not a first step of raising consciousness, but to us, a start means, get them to hire disabled people and women and visible minorities. Then, you will not have to keep forcing them to do it after that, because they will want to do it, and I think that is what we need to see in the legislation. The Canadian Human Rights Commission, as it is presently constituted—and I believe Mr. Fairweather said it himself—cannot enforce Bill C-62, cannot enforce clause 4 of Bill C-62. It can only enforce in terms of findings of discrimination, and in most of our cases, they will not find discrimination, because it is not obvious enough to find discrimination. That is why we have the problem.

**M. Blackburn (Jonquière):** La ministre, M<sup>me</sup> Flora MacDonald, précise justement que ce sera la Commission canadienne des droits de la personne qui aura spécifiquement le mandat de voir à la mise en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ainsi que de la Charte des droits et libertés. Si c'est précisé dans la loi, est-ce que cela vous rassure ou si préférez-vous quand même que ce soit confié à un autre organisme?

**Ms Rebick:** Our legal advice—and we would certainly be willing to go into this further—is that, not only would Bill C-62 have to be amended, but also, the Canadian Human Rights Act would also have to be amended. Our understanding is that the Canadian Human Rights Commission is a creature of statute and only functions under the Canadian Human Rights Act. Our legal advice is that—and I believe Judge Abella also said that—Bill C-62 would have to be amended, and the Canadian Human Rights Act would have to be amended.

We would prefer a separate agency, because we think the task is enormous, especially at the beginning. However, what we feel is that it would have to be a separate arm, because the Canadian Human Rights Commission is already up to its ears, beyond its ears, in enforcing other discrimination legislation. We think there would have to be a separate arm of the Canadian Human Rights Commission to focus on the employment equity question, and to make sure it is implemented.

I think the last thing, and a concern we have, is that clause 6 of Bill C-62, which deals with penalties . . . I have it. If I could just look at it here—offence. Yes. Clause 6 says that:

An employer who fails to comply with section 5 is guilty of an offence . . .

That is, an employer who fails to report is guilty of an offence. We would like to see that amended to say:

An employer who fails to comply with section 4 and section 5 . . .

Je n'aime pas beaucoup le mot, mais les entreprises doivent être forcées de les embaucher. Aux États-Unis, les grandes entreprises ont tout fait pour bloquer l'action positive; aujourd'hui, elles se battent pour la garder. Et pourquoi croyez-vous? Elles se sont aperçues qu'elles se sont beaucoup enrichies avec l'action positive. Il ne suffit pas de susciter une prise de conscience; pour nous, une première étape signifie l'embauche de personnes handicapées, de femmes et de minorités visibles. Une fois le processus engagé, vous n'avez plus à forcer les entreprises, parce qu'elles y voient leurs avantages. Donc, ce que doit faire la loi, c'est d'abord de forcer une action quelconque. La Commission canadienne des droits de la personne, de la façon dont elle est constituée actuellement—c'est M. Fairweather lui-même qui l'a avoué, si je me souviens bien—ne peut pas faire appliquer le projet de loi C-62, ne peut pas faire appliquer l'article 4 du projet de loi C-62. Tout ce qu'elle peut faire, c'est déterminer s'il y a une discrimination, et dans la plupart des cas, elle en vient à la conclusion qu'il n'y a pas de discrimination, parce que la discrimination est très difficile à prouver. Tout le problème est là.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** According to the Minister, Mrs. Flora MacDonald, it will be precisely up to the Canadian Human Rights Commission to enforce the act respecting employment equity as well as the Canadian Charter of Human Rights and Liberties. Would it meet your concern to have it stipulated in the act or would you prefer that this mandate be given to some other organization?

**Mme Rebick:** Les avis juridiques que nous avons reçus sur le sujet, et nous serions prêts à en discuter plus à fond, indiquent que non seulement le projet de loi C-62 devrait être modifié, mais également la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous croyons comprendre que la Commission canadienne des droits de la personne est créée par la loi et ne peut fonctionner qu'en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nos avis juridiques—le juge Abella partageait cette opinion—indiquent que le projet de loi C-62, comme la Loi canadienne sur les droits de la personne, devrait être modifié.

Nous préférons un organisme distinct parce qu'à notre avis, le travail risque d'être énorme, surtout au début. Nous préférons quelque chose d'autre, parce que nous pensons que la Commission canadienne des droits de la personne est déjà débordée dans le cadre de l'application des autres lois anti-discriminatoires. Nous pensons qu'il devrait y avoir une division distincte de la Commission canadienne des droits de la personne qui s'occupe de toutes les questions de l'équité en matière d'emploi, de façon à ce que la loi soit appliquée.

Nous avons encore une préoccupation, je pense que c'est en marge de l'article 6 du projet de loi C-62; il traite des amendes . . . j'y suis. Il prévoit ce qui suit:

L'employeur qui ne se conforme pas à l'article 5 commet une infraction . . .

L'article 5 a trait à l'obligation de faire rapport. Nous souhaiterions que l'article 6 soit ainsi modifié:

L'employeur qui ne se conforme pas à l'article 4 ou à l'article 5 . . .

*[Text]*

To us, section 4 is the substantive section. That is the section on employment equity. Therefore, we think that amendment would also have to be made.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Merci, monsieur le président.

**The Chairman:** The hon. Mr. Allmand, followed by those who may indicate. If not, we will adjourn. Mrs. Collins, oh yes, of course.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, because I am near the end, I will try to be right to the point. This bill is supposed to deal with affirmative action, although it is now called employment equity. However, it is the same thing, and affirmative action is, in fact, reverse discrimination.

If you are going to have reverse discrimination in favour of certain groups, you have to know who those people are. This morning, we had the federally regulated employers here and, for example, the man from the CPR said they had about 60,000 applications for jobs in their job bank. Of course, when there is a job open, they look in the job bank, and they cannot tell. They need to have some way of identifying if they are going to have affirmative action, positive discrimination. They have to know whether any of those people were in these categories. They said they doubted whether the handicapped and the visible minorities would be willing to identify themselves.

Michael, in answer to a question—I am sorry, Michael, I did not get your last name—said that unless he thought there was some real positive benefit, he would not identify his disabilities.

• 1750

Now I do not have it with me—I said that this morning—on the public service application form at the bottom, it says in the Canadian government, there are certain affirmative action programs for women and for native people, I believe. If you wish to voluntarily take advantage of them, please indicate—and you can tick off that you are in one of those groups.

I want to know if you would think that kind of thing—to overcome this response we got from the CPR and other employers—whether you would be willing to accept sort of a voluntary thing on application forms for jobs to identify yourself as disabled persons, without getting into a lot of detail—however the definition is—so when they look in their bank of applicants for jobs, they know they have to get more disabled people in, and at least you would get in the door for an interview. What is your reaction to this sort of self-identification on a voluntary basis on application forms in order to make the affirmative action work?

**Ms Rebick:** Did you hear that, Mike?

**Mrs. Potter:** Voluntary action has never worked.

**Mr. Allmand:** That is not my question. Voluntary . . .

**Ms Rebick:** Disclosure.

*[Translation]*

Parce qu'en ce qui nous concerne, c'est l'article 4 qui est le plus important. C'est l'article qui a trait à l'équité dans l'emploi. Nous pensons que cet amendement s'imposerait.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Thank you, Mr. Chairman.

**Le président:** L'honorable M. Allmand, suivi des autres qui indiquent leur intention de prendre la parole. Sinon, nous léverons la séance après. Ah, oui, madame Collins.

**M. Allmand:** Je sais que nous approchons de la fin, monsieur le président; je vais essayer d'aller directement au but. Ce projet de loi vise essentiellement l'action positive, même si, dans son titre, il est question d'équité dans l'emploi. Il reste que ce dont il s'agit ici, c'est d'action positive, ou d'une discrimination à rebours, si vous voulez.

En vue de faire de la discrimination à rebours pour favoriser certains groupes, il faut savoir quels sont ces groupes. Ce matin, nous avons entendu les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral. Un représentant du CP, si je me souviens bien, nous a indiqué que la compagnie avait environ 60,000 demandes d'emplois classées. Lorsqu'il y a un poste ouvert, on examine les demandes, mais on ne peut pas dire dans quelle catégorie se trouvent les personnes. Il faudrait une façon d'identifier les personnes qui permette de dire si elles peuvent faire l'objet d'une action positive ou d'une discrimination à rebours. On doit savoir dans quelle catégorie se trouvent les personnes. Selon les témoins de ce matin, il était loin d'être sûr que les personnes handicapées et les minorités visibles veuillent s'identifier comme telles.

En réponse à une question, Michael—je m'excuse, Michael, mais je n'ai pas compris votre nom de famille—a indiqué qu'il n'était pas prêt à identifier son handicap, à moins d'être sûr d'en tirer un avantage réel.

Je n'ai pas le document sur moi, mais il est certain que le gouvernement canadien a mis en place des programmes sociaux, entre autres, pour les femmes et les autochtones. Les formulaires d'embauche pour la fonction publique permettent au candidat, s'il le désire, de se prévaloir de ces programmes sociaux.

Je me demande si vous seriez d'accord pour que les handicapés, s'ils le souhaitent, signalent sur leurs demandes d'emploi qu'ils sont handicapés; ensuite, lorsque le patron examinera la liste des candidatures, il pourrait à tout le moins les interviewer, sachant qu'il doit avoir un certain nombre de personnes handicapées dans son entreprise. Que pensez-vous de cette possibilité?

**Mme Rebick:** Vous voulez répondre, Mike?

**Mme Potter:** Des mesures facultatives n'ont jamais marché.

**M. Allmand:** Ce n'est pas de ça qu'il est question.

**Mme Rebick:** C'est les candidats eux-mêmes qui signaleraient le fait qu'ils sont handicapés.



## [Texte]

**Mr. Allmand:**—disclosure. I am not talking about voluntary action.

**Mrs. Potter:** I think if we had an affirmative action, that would come automatically. I personally would be happy to disclose my disability if I knew there was an enforcement mechanism there to say, yes, I will be able to apply for that job.

**Mr. Allmand:** You would not mind identifying yourself if it was for affirmative action purposes?

**Mrs. Potter:** No, no, I personally would not. I do not know how you would feel, Mike, if you thought you were going to be able to get the job?

**Mr. McHenry:** I would identify myself as a disabled person probably to give the person some idea that I need a special device, a volume control on the telephone so I can hear to make calls from my office. As a matter of fact, I had to wait three months before I got a phone installed so I could perform my job properly, and it was only through drawing the matter to the attention of my employer through a letter that this was brought about. Rather than react defensively to this form of affirmative action, the employer now has a TDD in the office so deaf people can communicate with our counsellors.

We have a wheelchair ramp at the new office, the new building. There are different improvements being made, but the big thing was they had to get a person like myself into the job, into the building first of all—which raises another problem with stats, in that it is pretty tough to tell how many disabled people there are registered for employment when a heck of a lot of them cannot get into federal government and provincial government buildings in order to register, because they are inaccessible to wheelchairs. That opens up another can of worms.

But when we talk about disability, I think we are just talking about denoting a physical or a mental or a psychological reality. We are not really talking about somebody not having the ability to do the work. We are not talking about hiring unqualified people to do the job.

**Mr. Allmand:** No, no.

**Mr. McHenry:** The person has to be able to perform and the fact is, right now there are not enough disabled people who are being recognized as being able to do the jobs that they can do.

**Mr. Allmand:** I want to be clear about what I am talking about. We are not talking about discrimination against the handicapped—that is covered by the Canadian Human Rights legislation. We are talking about affirmative action programs to hire more of them, to redress imbalances which are already existing, because there was discrimination in the past.

The only way you are going to be able to do it in large companies like Air Canada and Canadian Pacific and Canadian National and the post office is if they know some way or other, on the application forms, that the people are visible minorities or if they are disabled. Therefore, if they are going to know that and have some kind of discriminatory program in favour of disabled, we have to know whether the

## [Traduction]

**M. Allmand:** Il ne s'agit donc pas d'action facultative.

**Mme Potter:** Je pense que ce serait automatique alors qu'un programme social serait mis en place. Je serais tout à fait d'accord pour déclarer mon handicap, en ce qui me concerne, du moment que je sais que le patron est obligé de tenir compte de ma candidature.

**M. Allmand:** Vous ne refuseriez donc pas de déclarer votre handicap dans le cadre d'un programme social.

**Mme Potter:** Certainement pas. Que feriez-vous, Mike, si vous pensiez que, grâce à ça, vous pourriez être embauché?

**M. McHenry:** Je signalerais le fait que je suis handicapé, si ce n'est que pour que l'employeur sache que j'aurais besoin d'un téléphone doté d'un amplificateur, afin que je puisse m'en servir au bureau. J'ai d'ailleurs dû attendre trois mois pour qu'on installe un téléphone spécial dans mon bureau, et je ne l'ai obtenu qu'après avoir écrit à ce sujet à mon patron. Un amplificateur a d'ailleurs maintenant été installé au bureau, permettant aux malentendants de s'entretenir avec nos conseillers.

Le nouvel immeuble a une rampe d'accès pour les chaises roulantes. D'autres améliorations vont être apportées. L'important, c'est qu'une personne comme moi ait finalement obtenu un poste. Il est d'ailleurs difficile de savoir combien de handicapés posent leur candidature pour des emplois, alors que de nombreux immeubles, tant fédéraux que provinciaux, n'ont pas de rampes d'accès pour les chaises roulantes.

Le mot «handicap» signifie un état physique mental ou psychologique, et non pas le fait que la personne en question est inapte au travail. Nous n'avons jamais dit que des personnes non qualifiées devaient être engagées.

**M. Allmand:** Absolument pas.

**M. McHenry:** Pour être engagé, un candidat doit avoir les qualifications requises. L'ennui, c'est qu'on n'admet pas que des handicapés sont à même d'effectuer certains travaux.

**M. Allmand:** Il n'est pas question de discrimination contre les handicapés, question qui relève de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il s'agit plutôt de programmes sociaux visant à engager davantage de handicapés, afin de compenser des déséquilibres dus à la discrimination passée.

Si on veut que des sociétés telles que Air Canada, le CN, le CP et les Postes engagent davantage de handicapés, il faudra que les candidats signalent le fait qu'ils sont handicapés sur leurs demandes d'emploi, et la même chose pour les personnes appartenant à une minorité visible. Si nous tenons à promouvoir l'embauche des handicapés, il s'agit de savoir si ces derniers accepteront de se signaler comme tels sur leurs demandes d'emploi. Vous avez dit que vous pensez que oui.

[Text]

disabled are ready to self-identify for purposes of the affirmative action program. You said yes, you would.

[Translation]

• 1755

**Mrs. Potter:** Yes. Well, you say on the bottom of that form to make allowances for women and . . .

**Mr. Allmand:** That is at the present time, the federal government.

**Mrs. Potter:** So if they wanted to put it in with disability, yes, I would not mind doing that, only if I was sure of getting a job.

**Mr. Allmand:** Well, it would not assure you of the job, but it would assure that they would have to use that system to redress the balance, or the enforcement agency that we are talking about then could apply a penalty against them if there were penalties there.

**Ms Rebick:** Right. I think what we said before we can repeat, which is that if a disabled person feels there is a true affirmative action or employment equity program in effect that means they will get positive consideration if they disclose their disability, then they will disclose their disability. If they feel it is just a matter of form, they will not.

**Mr. Allmand:** Okay. That is the answer; that is what I want to know.

**Mrs. Potter:** I think there is a lack of awareness, and I think an affirmative action would bring this about.

I have one incident that I had just recently myself. I was asked to chair a campaign in the municipal elections and I said yes, I would. I was out of town when they found the headquarters. They were very, very pleased that it was all on the one level, and they were so happy and they had an office for me and everything. I said where is your washroom, and they said oh, that is downstairs. Not one of them took any time out of the six weeks I worked there to find out how I managed with that washroom. You know, that was a voluntary thing that I was doing, but the same thing is happening over and over again with the employment. Unless we bring about a better awareness with these people . . . The affirmative action is the only thing that is going to help to do this.

**The Chairman:** Just one more question, Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** Which one will I pick?

**The Chairman:** Well, we may return to you after Mrs. Collins. I do not want to abuse the patience of our kind witnesses.

**Ms Rebick:** We are happy to stay here as long as you are.

**Mme Potter:** Au bas de la demande, il suffirait d'indiquer s'il s'agit de femmes ou . . .

**M. Allmand:** Actuellement, pour le gouvernement fédéral.

**Mme Potter:** Si quelqu'un voulait indiquer son handicap, il pourrait le faire, mais seulement s'il était sûr d'obtenir un emploi.

**M. Allmand:** Ce serait simplement une garantie que le système serait utilisé pour rétablir l'équilibre, ou que l'organisme chargé de faire appliquer la loi serait appelé à intervenir et à imposer les amendes prévues.

**Mme Rebick:** Nous ne pouvons que répéter ce que nous avons déjà déclaré, et c'est que les personnes handicapées révéleront leur handicap si elles estiment qu'il y a un vrai système d'action positive ou un programme d'équité en matière d'emploi en place et qu'elles ont toutes les chances d'être prises en considération en échange de cet aveu. En revanche, si elles estiment que c'est simplement pour la forme, elles ne divulgueraient pas leur handicap.

**M. Allmand:** C'est tout ce que je voulais savoir.

**Mme Potter:** Les gens ne sont pas encore suffisamment sensibilisés à la question, et un programme d'action positive pourrait être utile à cet égard.

Je vous cite un exemple, un incident qui m'est arrivé récemment. On m'a demandé d'être présidente d'une campagne en marge d'élections municipales, et j'ai accepté. J'étais cependant à l'extérieur de la ville lorsque le bureau central a été choisi. On était très content de ce qu'on avait trouvé; tout était situé sur un étage, et il y avait là un bureau qui m'était réservé. Lorsque j'ai demandé où se trouvaient les toilettes, cependant, on m'a répondu, tout confus, qu'elles étaient à l'étage inférieur. Et pendant les six semaines que j'ai travaillé avec les gens à cet endroit, personne ne s'est demandé comment je faisais pour aller aux toilettes. Je travaillais là comme bénévole, mais c'est la même chose au niveau de l'emploi rémunéré. Il faut que les gens soient conscientisés davantage . . . La seule chose qui peut aider, c'est un programme d'action positive.

**Le président:** Une seule autre question, s'il vous plaît, monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Laquelle choisirai-je?

**Le président:** Il se peut que nous ayons le temps de revenir à vous après M<sup>me</sup> Collins. Je ne veux pas abuser de la patience de nos témoins.

**Mme Rebick:** Nous sommes prêts à rester aussi longtemps que vous le voudrez bien vous-mêmes.

[Texte]

**Mr. Allmand:** Well I have two very short questions, which I would hope would require very short answers. First, were you consulted during the drafting of this legislation?

**Ms Rebick:** Did you get that: Were we consulted during the drafting of this legislation?

**Mr. Allmand:** Or before the drafting of this legislation?

**Mrs. Potter:** No.

**Ms Rebick:** We were consulted, but we were not listened to.

**Mr. Allmand:** So you were not consulted. Secondly, if there are no amendments to the legislation would you rather have it die than proceed in its present form? Do you think this legislation, as it is, is better than nothing at all, or would you rather have nothing than this legislation?

**Mrs. Potter:** I would have to say no, I would not like to see it proceed as it is. To me, it is useless unless there are changes made to it. The bill is no help whatsoever to the disabled unless the enforcement agency is put in there. The amendments must be made; otherwise, to us it is useless.

**Mr. Allmand:** Thank you.

**The Chairman:** Mrs. Collins, please.

**Mrs. Collins:** I will not continue with the preliminaries. I will say that I am disappointed with that answer, Beryl. I would suggest that you might like to read the proceedings of some of our hearings with some of the employers groups that we have listened to, because that is not the message they are giving us. They seem to be very excited about the prospects. Some already have plans under way, and others are looking for help in the planning process. I guess my own feeling are two things: one, it is a mandatory program; and secondly, there are provisions for an enforcement agency, and with the amendments the Minister has indicated it will be an effective method of assuring that employment equity takes place.

I guess that really leads me to the question I have asked other groups. I do not think it will work unless there is co-operation between representatives of target groups such as your organizations and major employers, because I think a lot of major employers are not quite sure how to go about doing it. Sure, you can have CEIC people and Human Rights Commission people go and talk to them, but it is you people who I think should be entering into that dialogue. I am wondering if that has started or if you are prepared to do that sort of thing, working directly with some of the major employers who will be involved in delivering on this bill.

**Mrs. Potter:** We are prepared to do that; I think that is needed. I can understand why the gentlemen this morning were quite happy with the bill, because it is . . .

**Mrs. Collins:** Oh, they are not happy with it necessarily. They have their own problems with it.

[Traduction]

**M. Allmand:** J'ai encore deux très brèves questions, qui ne requièrent, je pense, que de très brèves réponses. Avez-vous été consultés au cours de la rédaction du projet de loi?

**Mme Rebick:** Vous avez compris. Avons-nous été consultés au cours de la rédaction de ce projet de loi?

**M. Allmand:** Ou avant?

**Mme Potter:** Non.

**Mme Rebick:** Nous avons été consultés, mais on n'a pas tenu compte de nos avis.

**M. Allmand:** Vous n'avez pas été consultés. Si le présent projet de loi n'est pas modifié, préférez-vous qu'il reste en plan? Ou encore, estimez-vous qu'il est mieux que rien?

**Mme Potter:** Je dirais que je ne voudrais pas le voir adopté dans sa forme actuelle. En ce qui me concerne, il n'a aucune valeur s'il n'est pas modifié. Le projet de loi ne risque pas d'être un grand secours aux personnes handicapées s'il ne fait pas mention d'un organisme quelconque chargé de veiller à son application. Sans les modifications nécessaires, il est futile.

**M. Allmand:** Merci.

**Le président:** Madame Collins.

**Mme Collins:** Je vais sauter les préliminaires. Je dois dire que je suis très déçue de votre réponse, Beryl. Je vous suggère de lire les procès-verbaux et témoignages de certaines de nos réunions avec des groupes d'employeurs. Ce n'est pas du tout ce qu'ils nous ont dit. Ils ont semblé très enthousiastes face à l'avenir. Il y en a quelques-uns qui ont déjà des plans d'action en marche; d'autres cherchent le concours des intéressés dans le cas de leur planification. En ce qui me concerne, deux choses sont importantes: d'abord, il s'agit d'un programme obligatoire, ensuite, il y a des dispositions concernant un organisme chargé de faire appliquer la loi. Avec les amendements dont a parlé le ministre, cette loi sera une façon efficace d'assurer l'équité en matière d'emploi.

Ce qui m'amène à vous poser la question que je posais aux autres groupes de témoins. Je ne pense pas que le système ait des chances de fonctionner sans la coopération des représentants des groupes cibles comme le vôtre et des employeurs les plus importants. Parce qu'il y a encore des employeurs importants qui ne sont pas sûrs quant à la bonne façon de procéder. Ils rencontrent bien les représentants de la CEIC et de la Commission des droits de la personne, mais ils veulent amorcer un dialogue avec des gens comme vous. Je me demande si c'est déjà fait, ou si vous êtes prêts à vous engager dans un tel dialogue, à travailler directement avec certains des employeurs les plus importants qui sont chargés d'instaurer le système prévu par le présent projet de loi.

**Mme Potter:** Nous sommes prêts à faire notre part, c'est un élément essentiel. Je puis cependant comprendre la satisfaction des gens qui ont comparu ce matin parce que le présent projet de loi . . .

**Mme Collins:** Ils n'étaient pas nécessairement satisfaits. Ils avaient leurs propres réserves à apporter.



[Text]

• 1800

**Mrs. Potter:** You said you really did not have any complaints because there are so many loopholes for them, and they can come up with a lot of excuses for not hiring. There are a lot of loopholes there. There is no enforcement.

**Mrs. Collins:** That is not the attitude they are taking. To be fair, if we are going to make this work, it is only going to work if all parties are willing to work towards the results we want. I just hope the affected groups are prepared to do that, because we as politicians cannot do that. Once the legislation, in whatever form it ultimately comes out, goes into effect, it is you people who will make it work—you along with the employers and the unions. That just leads me to ask my second question.

We have heard from a number of employers that there should be an obligation on the part of the unions to have employment equity, too. So many of the employment practices and promotion practices are really constrained by union rules, that unless a union is prepared to comply with employment equity, we are not going to get a lot of progress.

**Mrs. Potter:** We are prepared to work with any of them, but if they . . . I have lost my thought now. The voluntary action has not worked with them. Why have they not come forward before if they are quite happy to hire the disabled? Why have they not come forward before and said they did not need this enforcement mechanism?

**Mrs. Collins:** A lot of them have said to us that at this point most of the work has been done with women in terms of affirmative action; they really have not got started working with the disabled . . .

**Mrs. Potter:** With women.

**Mrs. Collins:** —and the visible minorities. This is where they are going to have to start working next. Many of them do not have the data. We all recognize that problem of not having adequate data and sort of knowing how to go about doing it. I would just encourage you all to think about ways of working together.

**Ms Rebick:** If I could just comment on a couple of things. First of all, I understand it was the employers representing the Crown corporations who spoke to you this morning. After reading the Abella report—if they had been working on women—I am not very impressed with their progress in terms of hiring women, reading the statistics of the Abella report. I think that should give you some cause for concern.

I think it is true that to make any employment equity program work, the target groups must be involved on an ongoing basis in consultation. That is particularly true with disabled people because of the problems of reasonable accommodation.

I do not agree with you about saying that politicians cannot make it work. Employers read the papers and the employers know all of the target groups have made presentations to the government asking for an enforcement mechanism and asking for penalties if employment equity is not implemented. When

[Translation]

**Mme Potter:** Ils ne se plaignent pas, parce qu'il y a beaucoup d'échappatoires, ils peuvent trouver toutes sortes d'excuses pour embaucher qui ils veulent. Il n'y a pas vraiment de mécanisme d'application de la loi.

**Mme Collins:** Ce n'est pas l'attitude qu'ils ont manifestée. Pour que le système fonctionne, il faut que toutes les parties intéressées fassent leur part. J'espère seulement que c'est le cas des groupes les plus touchés, parce que c'est quelque chose que ne peuvent pas faire les politiciens. Une fois que la loi sera adoptée, sous quelque forme que ce soit, il appartiendra à des gens comme vous, avec les employeurs et les syndicats, de veiller à ce que le système fonctionne. Ce qui m'amène à vous poser ma deuxième question.

Un certain nombre d'employeurs nous ont fait remarquer que les questions de l'équité dans l'emploi concernent également les syndicats. Beaucoup de pratiques d'emploi et de promotion sont régies par des règlements syndicaux. Nous ne risquons pas de faire beaucoup de progrès au niveau de l'équité dans l'emploi si les syndicats ne sont pas prêts à coopérer.

**Mme Potter:** Nous sommes également prêts à travailler avec eux, mais si . . . J'ai perdu le fil, maintenant. Les mesures volontaires n'ont pas eu de succès chez eux. S'ils sont déjà prêts à embaucher des personnes handicapées, pourquoi ne se sont-ils pas présentés, pourquoi n'ont-ils pas fait valoir qu'un mécanisme d'application de la loi comme celui-ci était inutile?

**Mme Collins:** Beaucoup d'entre eux nous ont indiqué que la plus grande partie de leurs efforts avaient porté sur des programmes d'action positive à l'intention des femmes. Ce qu'ils nous ont dit, c'est qu'ils n'avaient pas encore amorcé un programme à l'intention des personnes handicapées . . .

**Mme Potter:** Les femmes.

**Mme Collins:** . . . et des minorités visibles. Pour eux, c'est la prochaine étape. Beaucoup d'entre eux n'ont pas encore en main toutes les données nécessaires. C'est un problème pour tout le monde, l'information adéquate afin de trouver les remèdes nécessaires. Je vous incite seulement à trouver des moyens de travailler ensemble en tant que groupes.

**Mme Rebick:** J'aimerais faire quelques observations à ce sujet. D'abord, je pensais que c'était les employeurs représentant les sociétés de la Couronne qui vous avaient adressé la parole ce matin. S'il faut se fier au rapport Abella, en ce qui concerne les femmes, je ne suis pas du tout impressionnée par leur action jusqu'ici. Si c'est tout ce qu'ils peuvent faire, je pense qu'il y a des raisons de s'inquiéter.

Il est vrai que pour que n'importe quel programme d'équité dans l'emploi ait du succès, il faut que les groupes cibles participent au processus de consultation sur une base régulière. C'est particulièrement vrai dans le cas des personnes handicapées à cause des problèmes de logement.

Je ne suis cependant pas d'accord avec vous lorsque vous dites que les politiciens ne peuvent pas faire fonctionner le système. Les employeurs lisent les journaux et savent très bien que tous les groupes cibles vous ont demandé, en tant que gouvernement, de prévoir un mécanisme d'application de la loi

*[Texte]*

they see a draft of a bill which does not ask for those penalties, they are political people, and they understand what that means. What it means to us is that the government is willing to make a statement that they are in favour of employment equity, but they are not willing to enforce it.

Therefore, those employers who do not wish—and there are employers who genuinely want to hire disabled people, but they are doing it. And those who genuinely believe in affirmative action for women are doing it. In a period like this, employers who do not do that voluntarily, which is the vast majority of employers, will read this bill . . . We do not know what amendments the Minister is going to make, so we cannot comment on that. All we know is what we see in this written bill and that is what we are commenting on.

The employers will read it the same way we read it, which is the government is not prepared to put teeth into the legislation and, therefore, the government is not serious about pressing and, yes, forcing employers to do it. I agree with you, for us to make it work once it is in place, we have to work with the employers and help to develop those plans. I think right now, if you will excuse the expression, the ball is in your court to make it work, to show employers you mean business and that you are serious about this. I think our whole coalition feels this bill does not do it.

Finally, on labour: we have been working very co-operatively with labour. In our case, the Ontario Federation of Labour, which has been working with our coalition, totally supports affirmative action and employment equity. In fact, in some ways the labour movement has pioneered on this in Ontario where it was the Ontario Federation of Labour which first held conferences. I went to a conference five years ago sponsored by the Ontario Federation of Labour on affirmative action, and it was one of the first voices to speak out.

• 1805

I think there can be problems with individual unions. Therefore, we have to look at the union centrals like the Canadian Labour Congress and the Ontario Federation of Labour to bring pressure on their member locals to enforce and to make sure that employment equity is brought into the work force. I personally agree with Jim. I think we all feel very positive about the co-operation we have from labour. I feel that they will co-operate in applying the bill.

**Mrs. Collins:** There is just one point I want to put on the record. Earlier we had talked about contract compliance. Just for your information so that you are aware, I understand that, out of the \$7 billion the government puts out in contracts, about \$6 billion of it will be covered or will involve firms who will be covered by the contract compliance; it is just about \$6 billion out of the \$7 billion.

*[Traduction]*

assorti de certaines peines en cas de non-respect des dispositions sur l'équité dans l'emploi. Lorsqu'ils constateront que le projet de loi ne prévoit pas de peine, ils comprendront le message. Ils ont eux-mêmes un certain sens politique. Pour nous, le gouvernement est prêt à se prononcer sur le principe de l'équité en matière d'emploi, mais il n'est pas prêt à faire appliquer la loi.

Ce qui fait que les employeurs qui ne veulent pas embaucher . . . Il y en a qui embauchent bien volontiers des personnes handicapées. Il y en a qui croient au bien-fondé de l'action positive en ce qui concerne les femmes et qui prennent des mesures en conséquence. Il reste que les employeurs qui ne veulent pas embaucher volontairement, et c'est la très grande majorité d'entre eux, lorsqu'ils liront ce projet de loi . . . Nous ne savons pas encore quels sont les amendements que la ministre entend présenter, nous ne pouvons donc pas nous prononcer à ce stade-ci. Tout ce que nous voyons, c'est le présent projet de loi.

Les employeurs comprendront la même chose que nous, c'est-à-dire que le gouvernement n'est pas prêt à donner des dents à sa loi. Le gouvernement ne désire pas vraiment contraindre ou forcer les employeurs. Je suis d'accord avec vous sur le fait qu'une fois la loi en place, nous devrons travailler avec l'employeur afin d'établir des plans. Pour l'instant, cependant, c'est à vous de jouer, si vous me permettez l'expression, c'est à vous de faire en sorte que les employeurs vous prennent au sérieux. La coalition estime que le présent projet de loi ne vous permet pas de donner cette impression.

En ce qui concerne les syndicats, nous avons coopéré avec eux. Par exemple, la Fédération du travail de l'Ontario, avec laquelle nous avons œuvré, appuie entièrement l'action positive et l'équité dans l'emploi. De fait, c'est le mouvement ouvrier qui a fait œuvre de pionnier dans ce domaine en Ontario. C'est la Fédération du travail de l'Ontario qui, la première, a tenu des conférences sur le sujet. Et je me souviens d'avoir participé, il y a cinq ans, à une conférence sur l'action positive parrainée par la Fédération du travail de l'Ontario. C'est une des premières voix qui s'est fait entendre.

Il peut y avoir des problèmes avec certains syndicats en particulier. Nous devons donc attendre de grands syndicats comme le Congrès du travail du Canada et la Fédération du travail de l'Ontario qu'ils exercent des pressions sur les syndicats locaux pour qu'ils souscrivent au principe de l'équité en matière d'emploi. En ce qui me concerne, je suis d'accord avec Jim. Nous pensons avoir de très bons rapports avec le mouvement syndical. Il acceptera sûrement de coopérer dans la mise en œuvre de ces dispositions.

**Mme Collins:** Encore un point. Il a été question plus tôt du respect de l'obligation contractuelle relativement aux clauses antidiscriminatoires. Je vous signale que sur les 7 milliards de dollars que le gouvernement accorde sous forme de contrats, environ 6 milliards de dollars seront couverts ou iront à des entreprises qui devront respecter les clauses antidiscriminatoires. Ce sera donc 6 milliards de dollars sur un total de 7 milliards de dollars.

[Text]

**Ms Rebick:** She said that, out of \$7 billion in contracts, \$6 billion of the \$7 billion will be covered by the contract compliance.

**Mr. McHenry:** It seems like an impressive statistic. I hope it means that there is some realizable statistical improvement. I do not know how you arrive at the statistic of the \$6 billion being covered.

**Mrs. Collins:** We know it from the amounts of contracts and the size of the firms that undertake them. Firms doing business of over \$20,000, and the majority of them . . .

**Ms Rebick:** Is it \$20,000 or \$200,000?

**Mrs. Collins:** I am sorry; it is \$200,000. The majority of contracts, when you count them all up, would fall within those categories.

**Mr. McHenry:** Is it dealing adequately with the issue of small business and the involvement of small business, many of whom have led the way in hiring disabled individuals?

It has been my experience that large Crown corporations, hospitals, universities and people who receive federal government money directly or most of the time indirectly through transfer payments really have the most system-wide discrimination and the most systemic exclusion of disabled people, simply because they have such incredibly rigid job descriptions. They have not really been forced to look at those job descriptions and how they might accommodate people with disabilities.

I could use the example of federal public service applications. Different applications at the federal level would arbitrarily exclude people with mental disabilities and persons who are mentally retarded. The application might exclude the individual because the person might not be able to fill out the application or might not be able to pass IQ tests, which are required to fill certain jobs, whether or not the individual can perform the job. This is perhaps a form of unconscious discrimination.

However, I feel that ignorance is no excuse when we talk about employment. We may have to make the federally regulated employers take a look at their job descriptions to see how they are arbitrarily excluding persons with mental handicaps from, say, doing a janitorial job in this building, for example.

**Mrs. Collins:** This is part of employment equity. If you look at the draft guidelines that have already come out, the requirement to look at employment practices includes things such as requiring too much education for the job and reliance on formal as opposed to practical experience. This certainly will be considered as part of the overall program.

I might just comment and thank you. I am sure we will be welcoming you back. Mr. Hawkes did not mention to you, but

[Translation]

**Mme Rebick:** Selon elle, sur 7 milliards de dollars en contrats, 6 milliards de dollars seront couverts par les clauses antidiscriminatoires.

**M. McHenry:** C'est un chiffre impressionnant. J'espère que les résultats mesurables seront également impressionnants. Je ne sais pas cependant comment on peut en arriver à déterminer que 6 milliards de dollars seront couverts.

**Mme Collins:** Nous savons quel est le nombre des contrats et quelle est la taille des entreprises qui les assument. Les entreprises qui reçoivent des contrats pour une valeur de plus de 20,000\$, et c'est la majorité . . .

**Mme Rebick:** Vous voulez dire 20,000\$ ou 200,000\$?

**Mme Collins:** Je veux dire 200,000\$, je m'excuse. C'est la majorité des contrats qui entrent dans cette catégorie.

**M. McHenry:** Voilà qui est bien pour les petites entreprises et la participation des petites entreprises, dont beaucoup battaient déjà la marche au niveau de l'embauche des personnes handicapées.

D'après mon expérience, cependant, ce sont les grandes sociétés de la Couronne, les hôpitaux, les universités et tous ceux qui reçoivent de l'argent du gouvernement fédéral, directement ou indirectement, par la voie de paiements de transfert, qui font preuve de discrimination sur une grande échelle et qui excluent le plus souvent de façon systématique les personnes handicapées, au moyen, par exemple, de descriptions de tâches incroyablement rigides. Ils ne sont pas forcés de revoir ces descriptions de tâches, afin de voir comment ils pourraient rendre justice aux personnes souffrant de handicaps.

Je pourrais également donner comme exemple les demandes d'emploi dans la fonction publique fédérale. Il y a des formulaires qui excluent arbitrairement des personnes souffrant d'un handicap mental ou d'un retard mental. Le formulaire interdit le poste à ces personnes parce qu'elles ne peuvent peut-être pas le remplir ou subir un test de quotient intellectuel, qu'elles soient capables ou non, dans les faits, d'occuper le poste. C'est une forme de discrimination peut-être involontaire.

Il reste que l'ignorance ne peut pas servir d'excuse en matière d'emploi. Il conviendrait peut-être de demander aux employeurs réglementés par le gouvernement fédéral de revoir leurs descriptions de tâches, de façon à ce que ces descriptions n'excluent pas arbitrairement des personnes souffrant d'un handicap mental. Ces personnes pourraient très bien agir comme concierges d'immeubles, par exemple.

**Mme Collins:** Toutes ces questions-là entrent en compte pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi. Examinez les directives proposées. Le réexamen des pratiques d'emploi inclut des pratiques comme le fait d'exiger une meilleure scolarité que le poste ne le commande ou de s'attacher à l'expérience théorique plutôt que pratique. Toutes ces questions doivent entrer dans un programme global.

Je tiens à vous remercier. Je suis sûre que nous aurons l'occasion de vous revoir. M. Hawkes ne vous l'a peut-être pas



*[Texte]*

he has to several other witnesses, that, perhaps in the new year through his Standing Committee on Labour, Employment and Immigration, there will be an opportunity to look at some of the regulations in more detail as they come forward, too.

**Mrs. Potter:** I am sure we will try to get as much information together. We would like to thank you for allowing us to come here today and for being patient with us and listening to us. We have enjoyed being here, but we really have to keep going ahead with this. We cannot let it go back. Thank you.

**The Chairman:** I usually do not take sides, but I will say, 'Keep fighting'. It is the only way.

**Mrs. Potter:** Thank you.

• 1810

**The Chairman:** I want to thank very warmly Mrs. Beryl Potter, Mr. Mike McHenry, and Ms Judy Rebick,

de la Société canadienne de l'ouïe, et évidemment, il nous lira lorsque nous lui ferons parvenir les témoignages d'aujourd'hui, M. Jim Derksen.

The meeting is adjourned to a very long day next Tuesday—no, Monday—at 4.00 p.m. Right. I was going to forget it. I was going to ask Mr. Hawkes whether he wanted to ask questions.

The meeting is adjourned.

*[Traduction]*

mentionné comme il l'a fait pour d'autres témoins, mais il a l'intention, au cours de la nouvelle année, d'examiner les règlements au fur et à mesure qu'ils paraîtront à son Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration.

**Mme Potter:** Nous essayerons de recueillir le plus d'informations possible. Nous désirons vous remercier d'avoir accepté de nous rencontrer aujourd'hui et de nous avoir écoutés patiemment. Nous avons bien aimé notre passage ici, mais nous devons continuer notre travail. Nous ne pouvons pas nous permettre de répit. Merci.

**Le président:** Je dois habituellement me montrer impartial, mais dans ce cas-ci, je n'hésite pas à vous inciter à continuer.

**Mme Potter:** Merci.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup, madame Beryl Potter, monsieur Mike McHenry et madame Judy Rebick, for the Canadian Hearing Society, and he will be able to read this when we send him today's minutes of proceedings, Mr. Jim Derksen.

La prochaine réunion du Comité aura lieu lors d'une journée passablement chargée, mardi, ou plutôt lundi, à 16 heures. J'oubliais. J'allais demander à M. Hawkes s'il voulait poser des questions.

La séance est levée.









At 3:30 p.m.:

*From the Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities:*

Beryl Potter, Coordinator of Scarborough Action Awareness;

Mike McHenry, Representative, United Disabled Consumers;

Judy Rebick, Co-ordinator, Special Projects, Canadian Hearing Society.

*From the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (C.O.P.O.H.):*

Jim Derksen, National Chairperson.

A 15 h 30:

*De la «Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities»:*

Beryl Potter, coordonnatrice de «Scarborough Action Awareness»;

Mike McHenry, représentant, «United Disabled Consumers»;

Judy Rebick, coordonnatrice, Projets spéciaux, «Canadian Hearing Society».

*De la «Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped» (C.O.P.O.H.):*

Jim Derksen, président national.



If undelivered, return COVER ONLY to:  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

## WITNESSES—TÉMOINS

At 11:00 a.m.:

*From the Federally Regulated Employers—Transportation and Communication (F.E.T.C.O.):*

A.E. Masters, President, Maritime Employers' Association;

N.G. Cunningham, President, B.C. Maritime Employers' Association;

A.K. Maclaren, Executive Director, Canadian Trucking Association;

D.V. Brazier, Assistant Vice-President, Industrial Relations, CP Rail;

S.T. Cooke, Executive Vice-President, Personnel—Labour Relations, Canada Post Corporation;

E. Alan Prentice, Research Manager, B.C. Telephone Co.;

Harold A. Dunstan, General Manager, Labour Relations, Canada Post Corporation;

Gilles Séguin, Corporate Director, Human Resources Development, CBC;

Andrée Charbonneau, Project Leader, Management and Organizational Development, Air Canada.

*(Continued on previous page)*

A 11 heures:

*De «Federally Regulated Employers—Transportation and Communication» (F.E.T.C.O.):*

A.E. Masters, président, «Maritime Employers' Association»;

N.G. Cunningham, président, «B.C. Maritime Employers' Association»;

A.K. Maclaren, directeur exécutif, Association canadienne du camionnage;

D.V. Brazier, vice-président adjoint, Relations industrielles, Chemins de fer CP;

S.T. Cooke, vice-président exécutif, Personnel—Relations de travail, Société canadienne des Postes;

E. Alan Prentice, directeur des recherches, «B.C. Telephone Co.»;

Harold A. Dunstan, directeur général, Relations de travail, Société canadienne des Postes;

Gilles Séguin, directeur, Développement des ressources humaines, Radio-Canada;

Andrée Charbonneau, chef de projet, «Management and Organizational Development», Air Canada.

*(Suite à la page précédente)*



## HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Monday, December 16, 1985

Chairman: Marcel Prud'homme

## CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 6

Le lundi 16 décembre 1985

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on***BILL C-62****An Act respecting employment equity***Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le***PROJET DE LOI C-62****Loi concernant l'équité en matière d'emploi**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Roland de Corneille  
Suzanne Duplessis  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Dan Heap

Carole Jacques  
Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Claudy Mailly  
Lorne Nystrom  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, DECEMBER 16, 1985  
(9)

*[Text]*

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 4:15 o'clock p.m., this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Mary Collins, Charles Hamelin, Jim Hawkes, Claudy Mailly, Lorne Nystrom, Barbara Sparrow.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Canadian Labour Congress:* Richard Mercier, Executive Vice-president; Lynda Gallant, National Representative, Women's Bureau; Elizabeth Millar, Public Service Alliance of Canada; Carole Gingras-Larivière, Quebec Federation of Labour; Patricia Blackstaffe, Communications Workers of Canada.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity. (See *Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 6:45 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9:30 o'clock a.m., December 17, 1985.

## PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 16 DÉCEMBRE 1985  
(9)

*[Traduction]*

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit ce jour à 16 h 15, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Mary Collins, Charles Hamelin, Jim Hawkes, Claudy Mailly, Lorne Nystrom, Barbara Sparrow.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: Du Congrès du travail du Canada:* Richard Mercier, vice-président exécutif; Lynda Gallant, représentante nationale, *Women's Bureau*; Elizabeth Millar, Alliance de la Fonction publique du Canada; Carole Gingras-Larivière, Fédération des travailleurs du Québec; Patricia Blackstaffe, Syndicat des travailleurs en communication du Canada.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985, relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'examen de l'article 2.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

A 18 h 45, le Comité s'ajourne jusqu'au 17 décembre 1985 à 9 h 30.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*



## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Monday, December 16, 1985

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le lundi 16 décembre 1985

• 1617

**The Chairman:** The meeting is open.

There is discussion of all kinds taking place in Parliament as to the propriety or not of sitting while the bells are ringing, and I will take responsibility by sitting because we have many guests here today, except I want to be on record for not establishing a precedent for all committees to do likewise in the future and quote this committee for having sat while the bells are ringing, as someone downstairs is doing at the moment, saying: Well, we can sit because Prud'homme—that is me—sat last week when the bells were ringing. I want to be on record, too, I am sorry, that I did not. I terminated the hearing of witnesses knowing the time the vote was to be taken. It was my duty to make sure that members would have enough time to get to the House to vote. That is why I went on sitting, and did it in an orderly fashion, as you all want me to chair this committee. I do not want this to be a precedent.

Until we get our heads together as to in the future what is right and what is wrong in legislative committees, everything that certain chairmen are doing at the moment may be used in the future as a precedent. In the British parliamentary system, a system I like very much—I am on record so often—it is often by precedent, and I do not want to establish that precedent today.

In any case, I came back from Quebec City—a magnificent city—especially to welcome our guest today. I just came in, and when I heard the bell and all that, it was my intention to sit anyway. This is not clause by clause, which is another decision I would like to reserve for the future. When a bill is in clause by clause, and the bell is ringing in the House, I will then advise, having been well advised by the table, the clerk and the others, because clause by clause is done usually in the absence of witnesses and in the presence maybe of the Minister, so that means all these people are involved in the parliamentary system here. But because we have guests this afternoon, I will not take unduly more time to look at Beauchesne and May, and whatever else.

Cela dit, je souhaite la plus cordiale bienvenue à nos amis du Congrès du travail du Canada. Ce sont M. Richard Mercier, vice-président exécutif; M<sup>me</sup> Lynda Gallant, représentante nationale du Bureau des femmes; M. Guy Adam, représentant national, Programmes sociaux et communautaires; M<sup>me</sup> Elizabeth Millar de l'Alliance de la Fonction publique du Canada; M<sup>me</sup> Carole Gingras-Larivière de la Fédération du travail du Québec; M<sup>me</sup> Patricia Blackstaffe des Travailleurs en communications du Canada; M. Mike Villemare de l'Union des facteurs du Canada; M<sup>me</sup> Miriam Edelson de

**Le président:** La séance est ouverte.

Tout le monde discute au parlement de l'opportunité de siéger pendant que retentit le timbre et j'ai l'intention d'assumer la responsabilité de ma décision car nous avons beaucoup d'invités. Je voudrais toutefois qu'on comprenne bien qu'il ne s'agit pas d'établir un précédent pour tous les comités auxquels je ne voudrais pas que l'on cite l'exemple de ce comité qui a siégé alors que retentissait le timbre comme quelqu'un semble vouloir le faire en bas en disant: on peut bien siéger parce que Prud'homme—c'est moi—a siégé la semaine dernière alors que retentissait le timbre. Je veux donc qu'il soit également bien clair que c'est faux, que je n'ai pas siégé. J'ai au contraire mis fin à l'audience des témoins sachant l'heure à laquelle on devait voter. Je devais m'assurer que les députés aient suffisamment de temps pour aller voter en Chambre. C'est pourquoi lorsque j'en fus assuré, j'ai décidé que nous pouvions poursuivre dans l'ordre. Je ne voudrais surtout pas que l'on considère cela pour un précédent.

Tant que nous n'aurons pas suffisamment réfléchi à la question ensemble et que nous n'aurons pas décidé de ce que doivent faire les comités législatifs dans de telles circonstances, on peut craindre que ce que font actuellement certains présidents puisse être invoqué comme précédents. Dans le système parlementaire britannique, système que je révère—je l'ai souvent dit—on se sert souvent de précédents et je ne voudrais pas que l'on considère ce que je fais aujourd'hui comme un précédent.

En tout cas, je suis revenu de Québec—ville magnifique—tout spécialement pour accueillir nos témoins d'aujourd'hui. Je viens d'arriver et lorsque j'ai entendu le timbre et tout le reste, j'ai décidé de siéger tout de même. Nous n'en sommes pas à l'étude article par article et lorsque nous en serons là, nous verrons la décision à prendre. Lorsque nous en arriverons à l'étude d'un projet de loi article par article et que retentira le timbre de la Chambre, j'aviserai après avoir entendu les conseils du greffier et des autres spécialistes en la matière car, habituellement, l'étude article par article se déroule en l'absence de témoins, sauf peut-être pour le ministre; si bien qu'il ne s'agit plus alors que de parlementaires. Par contre, aujourd'hui, nous avons des invités et je ne voudrais pas perdre plus de temps à consulter Beauchesne, May et d'autres.

This being said, I welcome our friends from the Canadian Labour Congress. We have Mr. Richard Mercier, Executive Vice-President; Mrs. Linda Gallant, National Representative of the Women's Bureau; Mr. Guy Adam, National Representative, Social and Community Programs; Mrs. Elizabeth Millar from the Public Service Alliance of Canada; Mrs. Carole Gingras-Larivière from the *Fédération du travail du Québec*; Mrs. Patricia Blackstaffe from the Communications Workers of Canada; Mr. Mike Villemare from the Letter Carriers Union of Canada; Mrs. Miriam Edelson from the

## [Texte]

l'Alliance de la Fonction publique du Canada; et M. Louis Erlichman de l'Association internationale des machinistes.

## [Traduction]

Public Service Alliance of Canada; and Mr. Louis Erlichman from the International Association of Machine Workers.

• 1620

Vous allez nous dire comment vous voulez procéder. Nous sommes à votre disposition pour le reste de l'après-midi, jusqu'à 18h00 si nécessaire. Nous avons reçu votre mémoire dans les deux langues, et nous vous en remercions. Vous pouvez faire des commentaires et on passera ensuite aux questions des députés.

Monsieur Mercier.

**M. Richard Mercier (vice-président exécutif du Congrès du travail du Canada):** Merci beaucoup, monsieur le président. Il y a quelques autres membres éminents du mouvement syndical qui sont assis à l'arrière, et j'aimerais vous les présenter. Ce sont M<sup>me</sup> Linda Wilcott, qui travaille à notre service des affaires sociales et communautaires, et M<sup>me</sup> Louise Hinton, vice-présidente du Congrès du travail du Canada et membre des Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce.

Monsieur le président, étant donné que nous vous avons envoyé notre mémoire à la toute dernière minute, dans les deux langues, nous aimerions vous le lire presque au complet, à l'exception du dernier chapitre qui traite des règlements. Il s'agit là d'un aspect beaucoup plus technique dont nous traiterons quand des questions nous seront posées. Est-ce que cela vous convient?

**Le président:** Oui, certainement.

**M. Mercier:** Merveilleux.

Le Congrès du travail du Canada est heureux de l'occasion qui lui est offerte de se présenter devant le Comité qui étudie le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Nous savons que des pressions ont été exercées sur votre Comité visant à faire accélérer ses travaux, pour que ce projet de loi devienne loi au plus tôt. Bien qu'étant nous aussi frustrés par tout le temps qu'il a fallu avant que ce projet de loi soit déposé à la Chambre, nous estimons essentiel que le Comité consacre de son temps et de ses énergies à examiner très soigneusement la teneur du projet de loi pour s'assurer qu'il garantisse véritablement la complète égalité des groupes concernés, quant à leur participation à la population active du Canada.

Nous prenons part, depuis avril dernier, à des discussions avec des représentants de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, et nos principales objections au projet de loi sont les mêmes aujourd'hui que celles que nous exprimions au début et que nous n'avons cessé d'exprimer au cours des huit derniers mois.

À notre avis, si le projet de loi n'est pas remanié considérablement, le Canada n'aura toujours pas de loi obligeant les employeurs à appliquer un programme d'accès à l'égalité (aussi appelé action positive). À elle seule, l'obligation de déposer un rapport ne contribuera guère à redresser la discrimination que les femmes, les autochtones, les handicapés

You tell us how you want to proceed. We are at your disposal for the rest of the afternoon, until 6 p.m., if necessary. We received your brief in both languages, for which we thank you very much. You can make comments and then we can go to the members' questions.

Mr. Mercier.

**Mr. Richard Mercier (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress):** Thank you very much, Mr. Chairman. There are a few more prominent members of the union movement at the back of the room and I would like to introduce them to you. We have with us Mrs. Linda Wilcott who works in our Social and Community Affairs Service and Mrs. Louise Hinton, vice-president of the Canadian Labour Congress and member of the Food and Commerce Workers.

Mr. Chairman, as we sent you our brief at the very last minute in both official languages, we would like to read it almost in its entirety except for the last chapter on regulations. That is a far more technical aspect that we will speak to when you put your questions to us. Is that all right by you?

**The Chairman:** Yes, certainly.

**Mr. Mercier:** Marvelous.

The Canadian Labour Congress appreciates this opportunity to appear before the committee on Bill C-62, an Act respecting employment equity.

There has been pressure to expedite the work of this committee in order that the bill can finally be enacted. Although we share the frustration that it has taken so long for legislation, we sincerely feel that it is worth the committee's time and energy to look very seriously at the bill's content in order to ensure that it adequately provides for the full and equal participation of the designated group members in the Canadian workplace.

We have been involved in discussions with Canada Employment and Immigration Commission on the proposed legislation since last April and have the same major objections to the bill today that we raised at the outset, and have continued to raise throughout the last eight months.

The Canadian Labour Congress believes that without major amendments to the bill, Canada will still be without legislation requiring mandatory affirmative action. We are of the opinion that a reporting system on its own will do little to rectify the discrimination that has been experienced for years by women, native people, disabled persons and visible minorities.

[Text]

et les membres des minorités visibles subissent depuis des années.

Le présent mémoire recommandera d'abord des modifications au projet de loi C-62 qui nous paraissent essentielles pour garantir que, dans tous les milieux de travail du pays, on instaure des programmes d'équité dans l'emploi.

Notre mémoire traitera également des propositions qui ont été publiées le 27 novembre 1985 sous forme d'un document de travail concernant la teneur des règlements d'application du projet de loi C-62.

Nous estimons que les modifications suivantes au projet de loi s'imposent si nous voulons garantir qu'il y ait un programme dans chaque milieu de travail.

**Normes minimales et obligation:** Les opinions sont très divisées quant à savoir si l'article 4 oblige réellement l'employeur à établir un programme d'équité dans l'emploi. Bien que le projet de loi stipule en anglais, car le texte est plus faible en français, que *«an employer shall implement»*, c'est-à-dire «doit mettre en oeuvre», il n'impose aucune pénalité correspondante en cas d'omission. Or, de toute évidence, si l'on veut que la loi oblige l'employeur à mettre en oeuvre un programme d'équité, on devrait logiquement prévoir des peines pour ceux qui omettent de s'y conformer.

Nous aurions préféré qu'un nouvel organisme indépendant soit chargé de l'exécution de cette loi, mais nous ne nous opposons pas à ce que ce rôle soit dévolu à la Commission canadienne des droits de la personne, et nous espérons que c'est pour cela que le ministre veut ajouter au texte du projet de loi une mention sur la Commission canadienne des droits de la personne. Le vrai problème ici concerne le rôle de l'organisme de réglementation et ses pouvoirs quant à l'application de l'article 4 actuel ou modifié.

• 1625

Les législateurs doivent donner à l'organisme de réglementation la possibilité d'approuver les plans, d'évaluer régulièrement les programmes et d'en surveiller les résultats pour que l'article 4 soit appliqué dans toute sa force.

Tout en reconnaissant le principe qu'il faut accorder aux gestionnaires des différents milieux de travail une certaine souplesse dans la conception de leurs programmes, nous croyons que la loi doit établir des normes minimales en deçà desquelles les programmes ne seraient pas approuvés.

L'article 4 doit également énumérer les pratiques et méthodes patronales qu'il faut rendre conformes, à savoir celles qui concernent l'embauche, les promotions, les mutations et la formation professionnelle. La loi doit stipuler que pour être approuvés, les plans doivent comporter des cibles à atteindre et un échéancier, ainsi que les politiques et pratiques d'accès qui seront mises en vigueur.

**Mr. Hawkes:** A point of order, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** I am sorry to interrupt the witnesses. I would like some clarification. This is a 21-page brief in English and

[Translation]

This submission will first propose recommendations for amending Bill C-62, which we believe are essential to ensure that employment equity programs are introduced in workplaces throughout the country.

It will then deal with the proposed content of the regulations for Bill C-62 that were released on November 27, 1985, in the form of a discussion paper.

To ensure programs in each workplace, we would call for the following changes in Bill C-62.

**Minimum standards and enforcement:** There has been much controversy to date as to whether section 4 actually requires employers to set up employment equity programs. Although the bill states that, "An employer shall implement", there is no corresponding penalty for failure to do so. Surely, if this bill is to require the implementation of employment equity programs, it is only reasonable to impose penalties for non-compliance.

Although our preference would have been for an independent, new agency, we are not opposed to the Canadian Human Rights Commission assuming the enforcement role for this legislation, and we hope that it is in this context that the minister intends to add a reference to the Human Rights Commission in the bill. The real issue is the role of the enforcement agency and the scope of its power to force implementation of section 4 of the bill either in its present or amended form.

The legislation must give the enforcement agency the responsibility for approving plans, assessing programs regularly and monitoring results in order to ensure the full implementation of section 4.

Although we support the concept that different work places must have flexibility in the design of their programs, we take the position that there should be minimum standards laid down in the legislation for program approval by the enforcement agency.

Section 4 must contain a list of employment practices or procedures to be reviewed by the employer, such as methods of hiring, promotion, transfer and training. The legislation must state that approved plans are to contain targets and timetables and deposits of policies and practices that will be implemented.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président.

**Le président:** Monsieur Hawkes, sur un rappel au Règlement.

**M. Hawkes:** Je suis désolé d'interrompre ainsi les témoins. J'aimerais un éclaircissement. Nous avons devant nous un



*[Texte]*

somewhat longer in French. Members have it available in both languages. I wonder whether we could simply print it as if it had been read and move to questions, as a more functional way for committee members to have the necessary interaction with the witnesses.

**The Chairman:** Are there comments by the other parties? The honourable Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** I would leave it to the CLC. If they feel they would make more impact by reading it, then I would say let them read it; if they feel we should get on to the questioning right away, then that is fine, too. I would accept it either way.

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** I have the same point of view. The CLC is our guest—whatever they feel is best for them.

**The Chairman:** That is usually my approach. I leave it to our guests to decide. I have to be the perfect gentlemen, though, and consider the point raised by Mr. Hawkes. Now you have heard both points, so I am leaving it totally in your hands. You know that some members would prefer it one way; the others would prefer to leave it to you. I certainly will decide that you decide what you like to do, having in mind, though, the very good comments made by Mr. Hawkes.

**M. Mercier:** Je vous remercie beaucoup, monsieur le président. Si nous avions pu envoyer notre mémoire un peu plus tôt, nous l'aurions résumé. Avec votre permission, nous aimerions le lire à l'exception du chapitre traitant des règlements.

**Le président:** Vous l'avez certainement.

**M. Mercier:** Merci beaucoup.

Le plan d'un programme doit également montrer la façon dont l'employeur a garanti ou veut garantir la parité salariale pour un travail équivalent aux femmes qui travaillent actuellement dans ses établissements ou qu'il embauchera dorénavant. Le rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi a déclaré que la parité salariale ainsi définie devrait faire partie de tout programme d'accès à l'égalité. Et, comme il est reconnu depuis quelques temps déjà que pour réduire l'écart salarial qui existe actuellement au Canada entre les hommes et les femmes, la parité salariale pour un travail de valeur équivalente est tout aussi essentielle que les mesures spécifiques de redressement, le Congrès du travail du Canada est entièrement d'accord quant à cette recommandation de la Commission. Nous pressons instamment les législateurs de modifier le projet de loi C-62 de manière à ce que la loi qui en découlera contienne cette exigence essentielle à tout futur programme d'équité dans l'emploi.

• 1630

On ne saurait trop insister sur la nécessité de l'équivalence. Si les législateurs adoptent une définition étroite qui ne comprend pas expressément la parité salariale pour un travail

*[Traduction]*

mémoire de 21 pages en anglais, et il est un peu plus long en français. Les membres du Comité l'ont dans les deux langues. Je me demande si on ne pourrait pas tout simplement l'imprimer comme s'il avait été lu en entier pour pouvoir passer à la période de questions, car ce serait une façon plus fonctionnelle pour les membres du Comité de dialoguer avec les témoins.

**Le président:** Les autres partis ont-ils quelque chose à dire?

**M. Allmand:** Je laisserais le CTC en décider. S'ils croient pouvoir mieux nous influencer en lisant le mémoire, laissons-le lire; s'ils croient que nous devrions passer immédiatement aux questions, c'est parfait aussi. Je n'ai pas de préférence quant à la façon de faire.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Il en va de même pour moi. Le CTC est notre invité. Qu'ils fassent ce que bon leur semble.

**Le président:** C'est habituellement mon attitude aussi. C'est aux invités de décider. Je dois cependant me faire le parfait gentilhomme et ne pas faire fi du point soulevé par M. Hawkes. Vous avez entendu les arguments des deux côtés et c'est à vous de décider. Vous savez qu'il y a certains députés qui penchent d'un côté tandis que les autres préféreraient vous laissez en décider. Je décide tout simplement d'accepter votre décision, mais je vous rappelle les très bons arguments de M. Hawkes.

**Mr. Mercier:** I thank you very much, Mr. Chairman. We had been able to send you our brief a bit sooner, we would have summarized it. With your permission, we would like to read it in its entirety except for the chapter on regulations.

**The Chairman:** You certainly have my permission.

**Mr. Mercier:** Thank you very much.

Plans should also show how the employer has guaranteed, or intends to guarantee, the implementation of equal pay for work of equal value for women presently employed or hired within their operations. The Royal Commission report on *Equality in Employment*, which recommended the concept of employment equity, stated that equal pay for work of equal value should be part of all employment equity programs. Since it has been recognized for some time that both special measures and equal pay for work of equal value are essential to shrink the wage gap which presently exists between men and women in Canada, the Canadian Labour Congress wholeheartedly endorses this recommendation of the commission. We strongly urge that Bill C-62 be amended to require this as a necessary component of employment equity plans.

The necessity of addressing equal pay for work of equal value cannot be overstated. If this legislation adopts a limited definition of employment equity that does not specifically

*[Text]*

équivalent, cet aspect sera tout simplement omis des programmes patronaux.

Autre raison pour laquelle il faut inclure dans la loi le principe de l'équivalence: il tient compte du fait que la plupart des femmes travaillent dans des emplois dits traditionnels. Des programmes qui ne viseraient qu'à modifier les modalités traditionnelles de l'embauche et de l'avancement des femmes passeraient à côté du fait qu'il faut reconnaître la contribution qu'elles apportent aujourd'hui à leur emploi actuel. La parité selon l'équivalence fournit un mécanisme permettant d'évaluer les tâches effectuées présentement par les femmes et d'établir le taux salarial sans préjugé par rapport au sexe. Il ne faut pas manquer cette occasion de redresser les torts du passé.

La participation syndicale: Ayant participé depuis avril 1985 à des rencontres avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada sur la teneur d'une loi sur l'équité dans l'emploi, le CTC est consterné de constater que le projet de loi présenté en juin ne contient aucune disposition qui obligerait les employeurs à négocier des programmes d'accès à l'égalité avec les agents négociateurs accrédités qui représentent leurs employés. Ce fut un encouragement d'entendre la ministre dire qu'elle proposera un amendement prévoyant l'implication syndicale, mais nous nous demandons quelle en sera la teneur.

Si le but de cette loi consiste à assurer l'égalité dans le milieu de travail pour que personne ne se voit refuser des occasions d'emploi ou des avantages découlant de l'emploi, il est absolument nécessaire que des programmes de ce genre soient partie intégrante des conventions collectives et négociés à ce titre. En outre, nous proposons que soient institués dès à présent des comités paritaires qui commenceront à élaborer des programmes d'équité dans l'emploi et qui assureront une surveillance continue de ces programmes. Nous étions d'accord avec la ministre lorsqu'elle disait, lors de la séance du Comité du 5 décembre 1985, que les comités paritaires n'offraient pas de solution définitive aux cas d'impasse dans les discussions. C'est là une des raisons pour lesquelles nous ne démordons pas sur ce point: la future loi doit stipuler que ces programmes sont partie intégrante de la négociation collective.

Il faut que les syndicats participent à parts égales à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à la surveillance de ces programmes. À cette fin, nous proposons que l'article 4 du projet de loi C-62 prévoie ce qui suit:

- a) que l'employeur négocie les programmes d'équité dans l'emploi avec les agents négociateurs accrédités en vertu du Code canadien du travail ou de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, à titre de partie intégrante du processus de la négociation collective;
- b) l'établissement de comités syndicaux-patronaux dans toute unité de négociation accréditée en vertu du Code canadien du travail ou de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, comités qui devraient être formés d'un nombre égal de représentants de l'agent négociateur et de l'employeur, et dont le but consisterait, au minimum, à assurer la conformité aux dispositions de l'article 4.

*[Translation]*

include equal pay for work of equal value, it simply will not be part of employers' employment equity programs.

A second consideration in support of the inclusion of equal pay for work of equal value is that it addresses the reality that most women are employed in traditional women's work. If employment equity programs only stress the need for change in the traditional patterns of hiring and promoting women, the contribution which women now make in their jobs will have been ignored. Equal pay for work of equal value provides a mechanism to assess the work now performed by women and to establish a non-sex-biased rate of pay. This opportunity must not be missed.

Union participation: Since April 1985 the Canadian Labour Congress has participated in discussions with Canada Employment and Immigration Commission concerning the content of the employment equity legislation. We were, therefore, dismayed to find no provision in the bill introduced in June that obliged employers to negotiate employment equity programs with the bargaining agents that are certified to represent their employees. Though we are now encouraged to hear that the Minister has indicated that she will move an amendment to provide for union involvement, we are nevertheless concerned about the content of her proposed amendment.

If the purpose of the bill is to achieve equality in the workplace so that no person is denied employment opportunities or benefits, surely it is necessary to negotiate such programs as part of collective agreements. In addition to negotiated programs, we propose the immediate setting up of joint union-management committees to begin the development of employment equity programs and to ensure ongoing monitoring of such programs. We agree with the concern raised by the Minister at the committee hearing on December 5, 1985, when she expressed the view that joint committees do not allow for a method of final resolution of any stalemate that occurs. This is one of the key reasons why we are adamant that the collective bargaining process be an integral part of this legislation.

Unions should and must be equal partners in the design, implementation and monitoring of these programs. To achieve this we propose that section 4 of Bill C-62 contain provision for:

- a) the negotiation of employment equity programs with bargaining agents certified under the Canada Labour Code or the Public Service Staff Relations Act, as part of the collective bargaining process;
- b) the establishment of a joint union-management committee in each bargaining unit certified under the Canada Labour Code or the Public Service Staff Relations Act, which shall consist of an equal number of representatives of the bargaining agent and the employer, and the purpose of which shall be, at a minimum, to ensure compliance with the provisions of section 4.

**[Texte]**

Une telle modification devra être détaillée dans les règlements. Ce sujet sera abordé plus loin, lorsque nous discuterons de toute la question des règlements proposés.

Application aux ministères fédéraux: Nous ne pouvons nous expliquer pourquoi les ministères fédéraux ont été exclus du projet de loi.

Logiquement, le Parlement devrait imposer aux gestionnaires des services publics les mêmes exigences d'équité que celles qu'il impose aux industries régies par les lois fédérales. Des exigences moindres pour les premiers nous font douter de l'engagement du gouvernement envers le principe de l'équité dans l'emploi. Le fait que le Conseil du Trésor ait annoncé qu'il élaborera des politiques d'équité ne diminue pas la nécessité de les faire respecter par la loi. Il y a des années que le Conseil du Trésor a des politiques d'action positive, mais elles ont surtout été remarquables par leur manque de succès.

Les raisons pour lesquelles nous nous opposons à ce que le gouvernement se fie uniquement à des politiques ou lignes de conduite pour réaliser l'équité dans l'emploi sont les suivantes:

• 1635

i) les politiques, étant entièrement décidées par la direction, ne reflètent pas les désirs et les besoins des employés;

ii) étant donné les limites législatives, plusieurs aspects importants de l'équité dans l'emploi ne sont pas astreints à la négociation collective;

iii) par le passé, les politiques ont mis la priorité sur la promotion d'une minorité de femmes à des postes supérieurs de gestion, et ont négligé la grande majorité des femmes qui travaillent;

iv) aucune initiative n'a été prise en vue de détecter et d'éliminer toutes les facettes de la discrimination systémique dans les pratiques d'emploi de la Fonction publique;

v) une politique, ou ligne de conduite, n'a pas la force et l'obligation d'une loi.

Pour montrer qu'il croit vraiment à l'équité dans l'emploi, le gouvernement doit d'abord donner l'exemple au sein de son propre personnel.

#### Contract compliance.

Contract compliance should be part of this legislation, requiring that all employers doing business with the federal government have approved affirmative action programs. These employers should be required to set up programs in the same manner as is proposed for federally regulated businesses.

Although we understand that the government's contract compliance program released in June 1985 has been withdrawn or is on hold, we wish to make the following observations on it. First, there is no requirement for employers to file employment equity programs and there is no requirement for the filing of reports. Second, there appears to be a never-ending appeal procedure. Third, employers will never lose a present contract. Sanctions, if applied, will only affect future contracts. Fourth, we have been told that the wording 'for

**[Traduction]**

Such an amendment will require some specifications under the regulations. We will deal with this later in our presentation when we discuss the entire package of proposed regulations.

Inclusion of the federal government: The exclusion of federal government departments from the bill is inexplicable.

It is only logical and consistent that Parliament should place the same employment equity demands on public service managers as are expected from federally regulated industries. To demand less of public service managers raises the question of the government's commitment to the employment equity principle. Announcements that Treasury Board will develop employment equity policies do not mitigate the need for their legal enforcement through law. Treasury Board policies with respect to affirmative action have existed for several years and have been notable only for their lack of success.

Our objections to addressing employment equity through government policies are as follows:

(i) policies are totally management-controlled and thereby do not reflect employees' views and needs;

(ii) many important aspects of employment equity are not subject to collective bargaining due to legislative constraints;

(iii) in the past, priorities have been placed on promoting of women into higher management levels, ignoring the vast majority of women workers;

(iv) there have been no initiatives to identify and eliminate systemic discrimination in all aspects of public service employment practices;

(v) policies lack the force and commitment of law.

If the government is serious about employment equity it must set an example within its own work force.

#### L'obligation contractuelle.

L'obligation, pour les entrepreneurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral, d'appliquer à l'égard de leurs employés des programmes d'équité dans l'emploi, devrait être imposée par cette loi. L'obligation devrait être la même que celle qui est proposée à l'égard des entreprises régies par la législation fédérale.

Sauf erreur, la proposition d'un programme d'obligation contractuelle rendue publique en juin 1985 a été soit retirée, soit mise en veilleuse, mais quoi qu'il en soit, nous désirons faire quelques remarques là-dessus. Premièrement, la proposition n'oblige l'employeur ni à communiquer la teneur de ses programmes d'équité ni à déposer un rapport; deuxièmement, la procédure d'appel semble interminable; troisièmement, en vertu de la proposition, aucun entrepreneur ne perdrait un contrat présentement en vigueur et si des sanctions venaient à



*[Text]*

supplies and services' means that any construction is excluded from this program. Fifth, employers may receive many contracts in the same year, and if each of them is below \$200,000, the program will not apply.

We believe these five points represent serious deficiencies in this program and would again emphasize that for contract compliance to be meaningful, it must be legislated.

*Reporting.*

As indicated earlier, we support work-place flexibility in the design and implementation of programs over and above a set of minimum standards, and we hope it is this flexibility to which the government is referring when it states that it is not prepared to address process. We do, however, believe the work-place process is extremely important, and for this reason we recommend that clause 5 of the bill require reporting on the following issues.

First, workplace training. This would indicate the amount and type of training employers have provided in their work-place, and in particular for members of the designated groups by occupational grouping.

Second, equal pay for work of equal value. This would indicate what measures have been taken by employers to ensure that equal pay for work of equal value is being implemented in the workplace.

Third, joint union-management committees. A report on the formation and proceedings of these committees.

Fourth, employment practices, barriers, and special measures. A list of employment practices that have been reviewed, the barriers identified, and the special measures that have been put in place, including the targets and timetables that have been set.

Fifth, applicant information. The number of applicants and the degree of representation of persons in designated groups within the applicants.

In addition, we ask that clause 5 be amended to require employers to provide each bargaining agent with a copy of their report.

• 1640

(f) Guidelines: Section 10 of the bill appears to be a provision for the Minister to issue guidelines. It is our understanding that these guidelines are not mandatory, but simply provide additional information and suggestions about how to implement employment equity programs. We would ask that such guidelines be available for unions as well as employers.

*[Translation]*

être appliquées, elles ne viseraient que les contrats futurs; quatrième, on nous dit que les mots «fournitures et services» signifient que les travaux de construction sont tous exclus du programme; cinquième, un entrepreneur peut se voir octroyer plusieurs contrats au cours d'une même année et, si aucun d'entre eux n'est supérieur à 200,000\$, l'obligation ne s'applique pas.

A notre avis, ce sont là cinq grandes faiblesses de ce programme, et nous réitérons énergiquement que, pour que l'obligation contractuelle soit efficace, elle doit être imposée par la loi.

*Les rapports.*

Comme nous le disions plus haut, nous sommes en faveur d'une certaine souplesse dans la conception et la mise en oeuvre des programmes selon les milieux de travail, au-delà de quelques critères minimum, et nous espérons que c'est à ce genre de souplesse que le gouvernement fait allusion lorsqu'il dit ne pas vouloir toucher au processus de mise en vigueur. À notre avis, cependant, la question des moyens à prendre est extrêmement importante et c'est pourquoi nous recommandons que l'article 5 de la loi exige que l'employeur fasse rapport sur les aspects suivants.

Premièrement, la formation en cours d'emploi, c'est-à-dire le degré et le genre de formation offerte par l'employeur à son personnel et particulièrement aux membres des groupes concernés, par catégorie d'emplois.

Deuxièmement, la parité salariale pour un travail d'égale valeur, c'est-à-dire les mesures prises par l'employeur pour tenir compte de cette équivalence.

Troisièmement, les comités mixtes—leur formation et leurs procès-verbaux.

Quatrièmement, les pratiques d'emploi, les obstacles et les mesures spéciales—c'est-à-dire une liste des pratiques qui ont été révisées, des obstacles découverts et des mesures spéciales prises ainsi que des cibles et échéanciers établis.

Cinquièmement, les renseignements sur les personnes qui sollicitent un emploi, c'est-à-dire le nombre de candidats et la proportion de personnes des groupes concernés qui ont posé leur candidature.

Nous demandons en outre que l'article 5 soit modifié de manière à obliger l'employeur à remettre un exemplaire de son rapport à chacun des agents de négociation.

f) Lignes directrices: L'article 10 de C-62 semble donner au ministre la possibilité d'émettre des lignes directrices. D'après ce que nous en savons, ces «directives» n'imposeraient pas d'obligation mais constitueraient uniquement des suggestions et une information additionnelle sur la façon de mettre en oeuvre un programme d'équité dans l'emploi. Nous demandons que ces lignes directrices soient mises à la disposition des syndicats autant qu'à celle des employeurs.

## [Texte]

Moreover, we question why this section appears in the bill. We are of the opinion that the Minister does not need legislative authority to issue guidelines. We therefore wonder if this section is intended to provide the Minister with some additional power. If so, we would like a clarification on the scope of the additional power or suggest that section 10 be deleted from the bill.

Monsieur le président, nous aimerions attirer l'attention du Comité sur quelques passages du texte français qui devraient être corrigés de façon à se conformer au texte anglais.

Je ne voudrais pas ouvrir la discussion tout de suite.

La première ligne du projet de loi se lit comme suit:

An Act respecting employment equity

et le texte français correspondant se lit:

loi concernant l'équité en matière d'emploi

Cependant, dans l'article 1, du texte anglais, on lit:

This Act may be cited as the Employment Equity Act.

alors, qu'en français on lit:

loi sur l'équité professionnelle

ce qui devrait être corrigé dans cet article et dans tous les articles suivants.

Deuxièmement, à l'article 3, le texte français donne «salariés» comme équivalent du mot «employees». Nous soutenons qu'il peut y avoir là une source de confusion. Le terme français peut avoir un sens moins large qu'*employees*. Nous proposons que le mot «salariés» soit remplacé par le mot «employés».

Troisièmement, l'article 4, en anglais, déclare que:

An employer shall implement

alors, que le texte français donne:

l'employeur vise à

«vise à» se traduit par *with the aim of* et n'a donc pas la même portée que l'expression anglaise. Il faudrait dire «l'employeur doit».

Et, quatrièmement, au paragraphe b) de l'article 4, on donne:

instauration des règles et usages

alors que le texte anglais stipule:

instituting such positive policies and practices

Il y a deux difficultés: d'abord le texte français ne donne aucun équivalent du mot *positive* et l'expression «des règles et usages» n'a pas le même sens que «policies and practices».

Nous ne parlerons pas des règlements pour satisfaire certaines demandes qui nous ont été faites.

**Le président:** Prenons la page 23, pour que nous puissions faire la correction. Je pense qu'il manque quelque chose là aussi.

**M. Mercier:** Oui.

**Le président:** Vous ne parlez pas des gens qui gagnent de 30,000\$ à 35,000\$. Est-ce un oubli?

## [Traduction]

Par ailleurs, nous nous demandons le pourquoi de cet article, car nous croyons que le ministre n'a pas besoin de la loi pour émettre des lignes directrices. L'article 10 viserait-il à donner au ministre des pouvoirs additionnels? Dans l'affirmative, nous aimerions qu'on nous dise quelle serait l'étendue de ses pouvoirs, ou même que cet article soit supprimé.

Mr. Chairman, we would like to draw the Committee's attention to several areas that need to be addressed in the French text of the bill to ensure consistency with the English text.

I would not like to open discussion right away.

The first line of the bill reads:

An Act respecting employment equity

And the French text corresponds with the words:

loi concernant l'équité en matière d'emploi

However, Section 1 in English reads:

This Act may be cited as the Employment Equity Act.

While the French says:

loi sur l'équité professionnelle

The latter should be amended in this section and in all subsequent sections of the bill.

Secondly, in Section 3, the definition of employee in the French text is the word *salariés*. We maintain that this can result in some confusion since it may not have as broad a meaning as employees. We suggest that the word *employés* should replace *salariés*.

Thirdly, Section 4 in English states that:

An employer shall implement

While the French states:

l'employeur vise à

*vise à* translates as "with the aim of" and therefore does not carry the same weight as the English text.

Fourthly, in Section 4(b) what is used is:

instauration des règles et usages

while the English text states:

instituting such positive policies and practices

This presents two problems; first "positive" is not contained at all in the French text and, second, *des règles et usages* does not have the same meaning as "policies and practices".

And we will not say anything about the regulations to comply with certain requests that were made.

**The Chairman:** Let us take page 23 to make a correction. I think there is something missing there also.

**Mr. Mercier:** Yes.

**The Chairman:** You have something about people earning from \$30,000 to \$35,000. Is that something you forgot?

[Text]

**M. Mercier:** Oui, c'est exact.

**The Chairman:** So in English it is the same. From \$30,000 to \$34,999 was skipped, because I read the brief earlier, and then \$40,000 to \$49,999 and then \$50,000 to \$65,999.

**M. Mercier:** Alors, c'est une faute de frappe, j'en suis persuadé. Il faut rendre justice à cet excellent texte.

Quelle page, maintenant?

**M. Mercier:** À la page 27, en termes de conclusion, du texte français; ce qui nous amène à la...

**The Chairman:** Page 24 in English. I am sure Mr. Hawkes will be very happy.

**M. Mercier:**

Les recommandations qui précèdent sont offertes en vue d'améliorer le projet de loi C-62 dans l'intérêt des femmes, des handicapés, des membres des minorités visibles et des autochtones. Nous espérons que votre Comité examinera sérieusement ces recommandations, afin de faire en sorte qu'une fois adopté, le projet de loi constitue un outil efficace et un modèle pour l'instauration de l'équité trop longtemps attendue au sein de la population active du Canada.

Monsieur le président, j'aurais une remarque à ajouter.

• 1645

**The Chairman:** Because you were kind enough to listen to various views, I will order printed page 19 to page 26 of the brief in French and

la même chose en anglais, côté traduction évidemment. Alors, ce que vous n'avez pas lu sera imprimé comme ayant été lu.

**M. Mercier:** Merci.

[Suite du mémoire—le rédacteur]

En ce qui a trait à la modification que nous avons proposée pour que l'article 4 prévoit des comités syndicaux-patronaux mixtes, le règlement devrait contenir les stipulations suivantes: a) que le comité soit coprésidé par un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat; b) que les représentants du syndicat soient choisis par le syndicat; c) et que le Comité se réunisse régulièrement (au moins tous les trois mois).

De plus, là où l'entreprise englobe plus d'une unité de négociation accréditée, on devrait permettre à quelques-uns ou à tous les agents de négociation de participer au comité s'ils le désirent et s'ils en avertissent l'employeur. Cela réduirait le nombre des comités au sein de l'entreprise et permettrait en même temps de conserver la souplesse nécessaire devant les réalités pratiques des régions et des opérations.

Nous aimerions soulever plusieurs questions qui nous préoccupent concernant la représentation proportionnelle mentionnée à l'Article 4(b).

On pourrait effectivement fixer des cibles basées sur la représentation au sein des effectifs du personnel, si nous

[Translation]

**Mr. Mercier:** Yes, that is it.

**Le président:** Donc, en anglais, c'est la même chose. La fourchette de 30,000\$ à 34,999\$ a été sautée parce que j'ai lu le mémoire plus tôt et ensuite on a oublié la tranche de 40,000\$ à 49,999\$ et ensuite de 50,000\$ à 65,999\$.

**Mr. Mercier:** So it is a typing error, I am sure. One does have to praise this excellent text.

What page, now?

**Mr. Mercier:** On page 27, in conclusion, in the French text; which brings us to the...

**Le président:** Page 24, dans le texte anglais. Je suis sûre que M. Hawkes doit sauter de joie.

**Mr. Mercier:**

The foregoing recommendations are made with a view to improving Bill C-62 in the interests of women, the disabled, visible minorities and natives. We trust the committee will examine these recommendations seriously in order to ensure that the bill, when enacted, will provide an effective instrument and model for long overdue employment equity in the Canadian work force.

Mr. Chairman, I would have an additional remark.

**Le président:** Comme vous avez eu la gentillesse de tenir compte des divers points de vue, je vais demander qu'on fasse imprimer les pages 19 à 26 du texte français du mémoire et

the same thing for the english translation. What you have not read will be printed as having been read.

**Mr. Mercier:** Thank you.

[The rest of the brief—The Editor]

With respect to the amendment we have proposed for Section 4 to provide for joint union-management committees, the following provisions should be outlined in the regulations requiring, a) the committee to be co-chaired by a representative of the employer and a representative of the union, b) that the union representation on the committee be chosen by the union, c) the minimum size of the committee to be four persons, d) the committee to meet regularly (at least quarterly).

Further to this, where more than one certified bargaining unit exists within the employer's operation, some or all of the bargaining agents should be permitted to participate jointly in the committee, if they so wish and advise the employer of their intention to do so. This would serve to reduce the number of committees within the employer's operation and at the same time allow for the flexibility that is necessary to meet regional and operational realities.

We wish to raise several concerns dealing with the proportionate representation referred to in Section 4(b).

Targets based on representation in the workforce could indeed be set if our understanding of the Minister's comments



## [Texte]

comprenons bien les propos du ministre: c'est-à-dire si Statistique Canada entreprend de réunir et de disséminer des statistiques pertinentes sur le nombre de membres des groupes concernés dans la population active du pays. Nous sommes moins certains de la façon dont les cibles seront fixées en vue de la représentation proportionnelle une fois que les qualités, l'admissibilité et la situation géographique auront été incorporées dans les calculs. Si Statistique Canada s'en charge, comment ces termes seront-ils définis? Si le gouvernement a l'intention de demander aux employeurs de désigner les personnes qui sont qualifiées et admissibles, et de préciser leur situation géographique, alors nous sommes d'avis que tous ces termes doivent être définis par les règlements.

## Article 5(1)a

Pour ce qui est de l'«unité d'entreprise qui fait rapport», les règlements devraient préciser que les régions métropolitaines correspondent aux définitions fournies par Statistique Canada.

Tout en reconnaissant que les rapports devraient porter sur trois genres d'emploi: à temps plein, à temps partiel et saisonnier et autres, nous sommes sérieusement préoccupés par la définition de «saisonnier et autres». En excluant les employés temporaires ou occasionnels, c'est-à-dire en les excluant complètement des rapports, on créerait des échappatoires.

Dans un bien trop grand nombre de cas, des employés temporaires ou occasionnels travaillent pendant des années pour le même employeur mais ne bénéficient jamais de ce que l'employeur appelle un «statut permanent». Nous avons appris par notre expérience des relations du travail que tout essai de définition de ces catégories au moyen de la durée du service devient facilement une occasion de manipuler les exigences quant à la durée. Ces emplois sont très souvent remplis par des femmes, des autochtones, des membres des minorités visibles et des handicapés; et omettre d'exiger que le nombre d'employés temporaires ou occasionnels soit rapporté entraînerait la présentation de rapports qui n'indiqueraient pas clairement les membres des groupes concernés au sein de l'entreprise en question.

Cependant, nous admettons qu'il ne serait pas réaliste de s'attendre à ce que les employeurs fassent mention, dans leurs rapports, de chaque individu à leur emploi, sans tenir compte de la durée de son service. Nous proposons donc que la catégorie «saisonnier et autres» comprenne tous les employés (autres que les employés réguliers à temps plein ou à temps partiel) qui auront reçu un salaire de 2,000\$ ou plus de l'employeur au cours de l'année civile en question.

## Article 5(1)b)

Les échelles de rémunération qui figurent dans la répartition des emplois devraient correspondre à celles qu'exige l'Article 5(1)c, pour fournir un tableau satisfaisant de la répartition des membres des groupes concernés dans le milieu de travail.

## Article 5(1)c

Nous recommandons instamment que les échelles de rémunération proposées pour chacune des trois catégories d'employés soient réduites. La vaste majorité des travailleurs tomberaient dans trois ou quatre des tranches proposées, et il serait donc extrêmement difficile de se faire une idée précise

## [Traduction]

are correct. That is, if Statistics Canada will be undertaking and disseminating relevant statistical information on the number of designated group members in the Canadian workforce. We are less certain how targets will be set for proportionate representation when qualifications, eligibility and geography are factored in. If this is to be done by Statistics Canada, how will these terms be defined? If it is the intention of the Government to have employers identify those persons who are qualified and eligible, and to define their own geographic area, then we believe that all of these terms must be defined within the regulations.

## Section 5(1)a

With respect to the "Business reporting unit," the regulations should specify that metropolitan areas will be as defined by Statistics Canada.

Although we agree that there should be reporting on three types of employment—full-time, part-time and seasonal or other—we have serious concerns about the definition of seasonal or others. By excluding temporary or casual employees from this category, and thereby excluding them entirely from the reports, loopholes will be created.

In far too many instances temporary and casual employees may work for the same employer for years but never receive what the employer terms "permanent status". Through our labour relations experience, we have learned that any attempt to define these categories by length of time worked, can very easily lead to manipulation of the time requirements. Very often these jobs are filled by women, native people, visible minorities and disabled persons and a failure to require reporting on temporary and casual employees will result in reports that do not show a clear picture of the designated group members in the employer's operation.

However, we recognize that it may be unrealistic to expect employers to report on every individual, regardless of time worked. We, therefore, propose that the category "Seasonal and other" include all employees, other than regular full and regular part-time, who have received earnings of \$2,000 or more from the employer during the calendar year being reported.

## Section 5(1)b

The salary ranges reported on the occupational breakdown should be the same as the ranges required under Section 5(1)c in order to establish an adequate picture of where the designated groups representation is within the workplace.

## Section 5(1)c

We strongly recommend that the salary ranges proposed for all three categories of workers be reduced. Under the suggested salary bands, the vast majority of workers fall into three or four of the ranges and therefore it will be extremely difficult

## [Text]

du statut des employés qui sont membres des groupes concernés.

Si nous comprenons bien, ce système d'échelles de rémunération a été proposé pour deux raisons principales: limiter le nombre des échelons et s'assurer qu'aucune personne ne puisse être identifiée dans le texte du rapport.

Pour tenir compte de ces préoccupations, nous recommandons de modifier les échelles de rémunération comme suit:

## Temps plein:

moins de 8,000	
8,000	- 9,999
10,000	- 11,999
12,000	- 14,999
15,000	- 17,999
18,000	- 20,999
21,000	- 24,999
25,000	- 29,999
30,000	- 34,999
35,000	- 39,999
40,000	- 49,999
50,000	- 65,999
65,000	- davantage

Temps partiel: Ce serait comme pour le temps plein, sauf que les trois tranches proposées pour les revenus de «moins de 8,000\$» seraient maintenues.

Saisonnier ou autres: Ce serait comme pour le temps partiel, sauf que, conformément à la définition que nous proposons pour cette catégorie, la tranche «moins de 2,000\$» serait supprimée.

Bien que nous favorisions la définition de «salaire» proposée par l'Article 9(1)a, au lieu de la possibilité présentée en juin dans le document de travail du ministre, nous estimons qu'un rapport sur les avantages sociaux est nécessaire aussi. Le document de travail de juin proposait que les coûts de ces avantages soient inclus dans la définition du salaire. Nous soutenons que ceci pourrait introduire une distorsion et ne ferait que soulever des disputes quant au coût des avantages. La question ici n'est pas de savoir combien ils coûtent, mais plutôt, qui les reçoit. Nous recommandons donc que les employeurs soumettent une liste de tous les avantages sociaux et indiquent lesquels s'appliquent universellement, lesquels partiellement, et lesquels ne s'appliquent pas, dans le cas de chaque groupe d'emploi.

Un peu plus tôt au cours de notre présentation, nous avons proposé plusieurs modifications de cet article du projet de loi quant au fait que les règlements devraient préciser l'information à fournir, c'est-à-dire des formulaires de rapport sur la formation professionnelle et les candidats aux postes vacants.

## Article 7

Nous avons bien accueilli la déclaration du ministre au comité, à savoir qu'elle proposera une modification qui exigera clairement une analyse ministérielle des rapports. Dans cette ligne de pensée, nous recommandons que le contenu de l'analyse, tel qu'il est présenté dans le résumé du projet de loi

## [Translation]

to see any clear picture of the status of the employees who are members of the designated groups.

Our understanding is that the ranges were proposed in this way for two major reasons: to limit the numbers of ranges; and to ensure that an individual could not be identified from the report.

In order to meet these concerns we recommend that the ranges be changed to the following:

## Full-time:

under 8,000	
8,000	- 9,999
10,000	- 11,999
12,000	- 14,999
15,000	- 17,999
18,000	- 20,999
21,000	- 24,999
25,000	- 29,999
35,000	- 39,999
40,000	- 49,000
50,000	- 65,000
65,000	- over

Part-time: This would be the same as full-time, with the exception that the three ranges proposed for "under \$8,000" would be retained.

Seasonal or other: This would be the same as part-time, except that, in line with our proposed definition for this category, the "under \$2,000" range would be deleted.

Although we favour the definition of "salary" as proposed under Section 9(1)a, as opposed to the option presented in the Minister's June discussion paper, we believe that a report on benefits is also necessary. The June discussion paper suggested that benefit costs be included in the definition of salary. We maintain that this may distort the picture and would only create disagreements over the cost of benefits. The issue here is not what benefits cost, but more directly, who receives them. Therefore, we recommend that employers report a list of all of their benefits and indicate which of the benefits apply universally, which apply partially and which do not apply to each of the occupational groups.

Earlier in our presentation, we proposed several amendments to this Section of the Bill and regulations would be required to provide more details on the information that would be required to comply with these sections, i.e. prescribed forms for reporting on training and applicants.

## Section 7

We welcomed the Minister's statement to the committee that she will propose an amendment that clearly requires a ministerial analysis of the reports. In line with this we recommend that the contents of the analysis, such as presented in the outline of the Bill contained in the introduction to the proposed regulations, be contained in the regulations.

**[Texte]**

qui figure en introduction aux règlements proposés, fasse lui-même partie des règlements.

De plus, ce type de contenu devrait être analysé en rapport avec le degré de représentation proportionnelle réalisé, conformément à l'Article 4(b) de C-62.

**Article 9****Définitions:**

Comme nous l'avons indiqué plus tôt, nous croyons que des définitions supplémentaires sont nécessaires, particulièrement en rapport avec l'Article 4(b)ii; c'est-à-dire des définitions de l'admissibilité, des qualifications et de la situation géographique. Nous recommandons que dans les définitions proposées, on élimine la mention de la «liste de paie de l'employeur» lorsqu'il s'agit d'embauche et de «renvoi», étant donné que ceci pourrait entraîner quelque conflit avec la définition d'«employés» qui a été proposée.

Dans la définition de l'avancement, l'allusion à un «niveau supérieur» devrait être supprimée vu qu'il s'agit d'une expression subjective. C'est ne pas tenir compte, par exemple, du cas d'une femme qui est promue d'un emploi traditionnel à un emploi non traditionnel, que certains peuvent juger de statut meilleur, d'autres de «statut inférieur». Pour cette raison, nous proposons que l'avancement soit déterminé par un mouvement ascendant à partir d'un des échelons de l'échelle de rémunération établie par l'employeur vers un autre échelon de cette même échelle.

**[Fin du mémoire et reprise du témoignage—le rédacteur]**

Maintenant, monsieur le président, c'est bien sûr que j'ouvrirai peut-être une porte, mais avec l'indulgence des membres de cette importante Commission; c'est sûr que lorsqu'on parle de programmes d'équité, d'actions positives, tout de suite, ce qui vient à l'esprit de plusieurs personnes, c'est les clauses d'ancienneté. Nous ne voudrions pas, monsieur le président, que notre mémoire soit dilué par des discussions sur l'ancienneté. Nous sommes prêts à répondre aux questions sur les clauses d'ancienneté mais si c'était possible, nous pourrions en discuter après que nous aurions discuté du contenu de ce rapport.

**Le président:** Je peux difficilement dire aux députés comment ils devraient questionner, ça serait suffisant pour qu'on me demande d'aller voir ma mère! Mais je pense que chaque député... vous avez présenté votre mémoire à votre manière, vous comprendrez que... Vous avez manifesté un vœu, et...

**M. Mercier:** C'est la période des fêtes!

**Le président:** C'est ça. Alors, vous ne serez pas choqué non plus s'il y en a qui veulent questionner d'abord là-dessus. Vous arrivez après un groupe, et vous en êtes sans doute au courant, qui a justement fait porter sa discussion là-dessus. Alors, ayant dit ça, je vous dis comment nous allons procéder maintenant. Il nous reste au moins une heure et plus, et à la suite des représentations, comme j'ai bien écouté, nous allons donner un premier tour de 10 à 12 minutes parce que je n'aime pas couper quand quelqu'un est en train de poser une question intelligente ou faire une réponse intelligente, et pour la

**[Traduction]**

In addition, such proposed contents should be analysed with regard to the degree of proportional representation achieved as it relates to Section 4(b) of the Bill.

**Section 9****Definitions:**

As indicated earlier in our presentation, we believe that additional definitions are required, particularly in relation to Section 4(b)ii; that is definitions of eligibility, qualifications and geographic area. In terms of the definitions proposed, we recommend that the reference to the "employer's payroll" be deleted from both the definition of "hired" and "terminated" as this could lead to some conflict with the definition of employee that has been put forward.

The reference to "higher status" in the definition of promoted should be deleted as this is a subjective term. For example, it fails to take into account the promotion of a woman from a traditional to a non-traditional job, which may be considered a higher status job in some people's view, but may be deemed to be of "lower status" by others. For this reason we propose that "promotion" should be determined by upward movement from one of the employer's established salary ranges to another of the employer's established salary ranges.

**[End of the brief and resuming of testimony—The Editor]**

Now, Mr. Chairman, obviously I will open the door, but it is with the indulgence of the members of this very important committee. When the discussion concerns equity programs, affirmative action, what comes right away to the mind of many people, is the seniority clauses. We would not like our brief to be diluted by discussions of seniority. We are ready to answer questions on these clauses, but if it were possible, we would like to discuss it after we have discussed the content of this report.

**The Chairman:** I could hardly tell the members how to question the witnesses, they would send me packing! I believe that each member... You have tabled your brief your way, you will understand that... You have expressed a desire and...

**Mr. Mercier:** It is the holiday season!

**The Chairman:** Right. Then, you would not be offended if some members question you about this clause. I believe you are aware that you are appearing after a group who had this clause as the subject of the discussions. I will now tell you how we shall proceed. We have a little bit over an hour for debate. I have listened to the representations, and we are going to give 10 to 12 minutes for the first round, as I do not like to interrupt when somebody brings up a clever question or gives clever answers, and for the Chair, everything is clever. I will start with Mr. Allmand and follow...



[Text]

présidence, tout est intelligent. Je vais commencer avec M. Allmand et je poursuivrai . . .

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, on a point of order.

**Le président:** Monsieur Hawkes, *always* . . .

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I do not want to . . .

**The Chairman:** I am going to be a better Chairman every day because of his good advice.

**Mr. Hawkes:** I do not want to eat up the time of the questions, but the committee is slipping into a pattern. This is the fifth meeting in a row where, by the time we are finished with the reading of an opening presentation—we go for those kinds of extended rounds on the first round. Committee members who have sat here in good faith are here for at least an hour and a half before they get to ask questions, and frequently over two hours.

I think it would be fair if we were to move to something like six minutes per person on a first round, and then everybody who takes the trouble to come to the meeting can have his or her questions explored. We just repeat that. If members have 20 minutes' worth of questions, they can stay throughout the meeting and will always get those in before the meeting is over. But what we are doing is front-loading the system to the point where members are, I suspect, going to get very discouraged about the length of time they have to sit silent before having an opportunity to participate. That is the problem, as I see it, with the front-loading.

**The Chairman:** Mr. Allmand, please be brief.

I will make a decision. Of course, that is why you elect chairmen, to make decisions. If you do not like the decision, you can always say so.

Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman . . .

**The Chairman:** —briefly, because . . .

**Mr. Allmand:** Yes, I will be as brief as I can.

**The Chairman:** Please.

**Mr. Allmand:** That system suggested by Mr. Hawkes might work in a standing committee under the present system, because we are not dealing with bills presented by a government. In this case, we are dealing with a government bill. If we follow the system of Mr. Hawkes, we would have just two members of the opposition questioning as opposed to seven members of the government.

I think if we are going to have proper discussion and questioning of the bill, we should stick to the system of having from 10 to 15 minutes on the first round. If the committee were to operate in a completely nonpartisan way, I might agree to what Mr. Hawkes says. But since we are defending and attacking a government bill, I think, to have some equity in the

[Translation]

**M. Hawkes:** Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, as *always* . . .

**M. Hawkes:** Merci monsieur le président. Je ne voudrais pas . . .

**Le président:** Je deviens meilleur président tous les jours à cause de ses bons conseils.

**M. Hawkes:** Je ne veux pas prendre le temps des intervenants, mais le comité semble suivre maintenant une certaine tendance. Voilà la cinquième réunion d'affilée où, après la lecture de la déclaration préliminaire nous avons ce genre de tour prolongé dès le premier tour. Les membres du comité viennent de bonne foi assister à la séance et attendent pendant une heure et demie et parfois même deux heures avant de poser des questions.

Ce serait plus équitable, je crois, si nous adoptions six minutes par personne au premier tour, et tous ceux ensuite qui se sont déplacés pour assister à la réunion pourraient soulever leurs questions. Nous voulons simplement le répéter, si les membres du comité disposent de vingt minutes pour poser leurs questions, ils peuvent demeurer pendant toute la séance et auront l'occasion de soulever leurs questions avant que la réunion soit terminée. Ce que nous faisons en réalité c'est que nous rendons le système plus lourd au départ au point où les membres du comité, je le soupçonne, se découragent après un certain temps puisqu'ils demeurent silencieux et n'ont pas l'occasion de participer. Voilà le problème, tel que je le vois, on étire trop le premier tour.

**Le président:** Monsieur Allmand, soyez bref s'il vous plaît.

Je vais prendre une décision, c'est la raison évidemment pour laquelle vous avez élu un président, pour prendre des décisions. Si vous n'aimez pas la décision que je prends, vous pouvez toujours le dire.

Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Monsieur le président . . .

**Le président:** . . . soyez bref, car . . .

**M. Allmand:** Oui, je serai aussi bref que possible.

**Le président:** S'il vous plaît.

**M. Allmand:** Le système qu'a proposé M. Hawkes pourrait fonctionner dans un comité permanent en vertu du système présentement adopté, puisqu'on n'étudie pas de projet de loi présenté par un gouvernement. Dans ce cas-ci, nous étudions un projet de loi du gouvernement. Si nous adoptons le système de M. Hawkes, il n'y aura que deux membres de l'opposition qui pourraient poser des questions comparativement à sept du gouvernement.

Si nous devons avoir une discussion efficace et poser des questions au sujet des projets de loi, il nous faut respecter le système qui prévoit dix à quinze minutes au premier tour. Je serais peut-être d'accord avec ce qu'a dit M. Hawkes si les membres du comité ne témoignaient pas du tout d'esprit de partie. Étant donné que nous défendons et attaquons un projet

*[Texte]*

committee, we should stick to what we have been doing for a long time.

**The Chairman:** Okay.

• 1650

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, if I could just come in with a comment.

**The Chairman:** You may, but we are losing time. I said I am ready.

**Mr. Allmand:** I did not raise the matter.

**The Chairman:** You understand that I am not taken by surprise. I will again have the weekend to reflect in order to be just and fair. The word is "equity" here. I have kept my own record. I can tell you that, so far, I have been extremely fair, even by minutes. I went from 17 or 18 minutes on the first round to 12 or 15. Now I am down to 10 minutes maximum, 10 or 12. Let us talk today for about 10 minutes, because it makes sense for the first attack. For each, you will have a major. I also have been a member for 20 years and I know how tough it is to be the last one.

The committee may be too big. It is not my fault. Everybody had a chance so far. Everybody had a fair chance to question; some have to wait a little bit more. The next time, I remember who I recognized first the previous time. If everybody raised his hand, he would be second or third or fourth. You will notice by the end that it will have been extremely fair.

Let us start today with 10 minutes. It is quite close to what you want. I do not want an argument; I say 10 minutes. You want 6; I have given 17 so far. I am ready to say a full round of 10 minutes each and then we will go back to your 6 minutes for everybody after that.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, does it mean every member will be on the first round once, before we move to the second round?

**The Chairman:** This is also a question of fairness so far. As you may have noticed, I did not go from a Liberal, a Conservative, an NDP, a Conservative, a Liberal. I have given the three parties a full first round. After this, we had one Liberal, two Conservatives, one NDP, two Conservatives. This is fair. I change over, you know. We are no longer linked by these new rules.

**Mr. Hawkes:** I understand it, Mr. Chairman, but the committees are set up under parliamentary reform with the view that members are free to vote in their best judgment rather than necessarily to vote in blocks for the government. There should be equity among members. I think what we have is equity among parties. I suggest that today there are seven of the 11 Conservative members here or seven of the 15. If

*[Traduction]*

de loi du gouvernement, afin que ce soit assez équitable en comité, il nous faut je crois continuer à faire ce que nous faisons depuis longtemps.

**Le président:** Très bien.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, j'aimerais faire une remarque.

**Le président:** Faites, mais nous perdons du temps. J'ai déjà dit que j'étais prêt.

**M. Allmand:** Ce n'est pas moi qui ai soulevé la question.

**Le président:** Vous comprendrez que je ne suis pas étonné. J'aurai la fin de semaine pour réfléchir à ce qui est juste et équitable. Le mot «équité», nous l'avons devant les yeux. J'ai mes propres notes, je peux vous dire que jusqu'à maintenant, j'ai été extrêmement juste, à la minute près. Je suis passé de 17 ou 18 minutes au premier tour à 12 ou 15. J'en suis maintenant à 10 minutes au maximum, 10 ou 12. Adoptons 10 minutes pour aujourd'hui, car cela me semble raisonnable pour la première attaque. Vous avez donc le maximum et cela vaut pour chacun. Je suis député depuis 20 ans et je sais combien il est difficile d'être le dernier.

Le Comité comprend peut-être trop de membres, ce n'est pas ma faute. Chacun a eu sa chance jusqu'à maintenant. Chacun a eu l'occasion de poser des questions, certains ont dû attendre un peu plus que d'autres. La prochaine fois, je me souviendrai qui a pris la parole en premier lieu lors de la séance précédente. Si chacun lève la main, il sera inscrit à la deuxième, troisième ou quatrième place sur la liste. Vous remarquerez à la fin que tout s'est déroulé de façon extrêmement équitable.

Commençons par 10 minutes aujourd'hui. C'est à peu près ce que vous demandez. Je ne veux pas d'arguments, j'ai dit 10 minutes. Vous en voulez 6, j'en ai donné 17 jusqu'à maintenant. Je suis prêt à accorder 10 minutes à chacun pour le premier tour, et vous aurez ensuite 6 minutes chacun au tour suivant.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, est-ce que ça signifie que chaque membre du Comité prendra la parole une fois au premier tour, avant que nous passions au deuxième tour?

**Le président:** Il s'agit d'être juste envers tous. Vous l'avez peut-être remarqué, je n'ai pas donné la parole à l'ordre suivant, un Libéral, un Conservateur, un Néo-démocrate, un Conservateur et un Libéral. J'ai donné aux trois partis un premier tour complet. Nous aurons ensuite un Libéral, deux Conservateurs, un Néo-démocrate et deux Conservateurs. C'est juste. J'ai modifié ma façon de faire, vous savez, nous ne sommes plus liés par ces nouveaux règlements.

**M. Hawkes:** Je comprends, monsieur le président, mais les comités sont établis en vertu d'une réforme parlementaire afin que les membres soient libres de voter au meilleur de leurs connaissances plutôt que de voter nécessairement en bloc pour le gouvernement. Il doit y avoir une certaine impartialité parmi les membres. Je souligne qu'aujourd'hui 7 des 11 Conservateurs qui sont membres du Comité sont présents, 7

**[Text]**

members take the trouble to come, I hope we will get to them more quickly and that those who want to stay for the longer period of time, because they have more questions, can stay. This is what I am concerned about.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, I will give 10 minutes to these first ones and I can assure you that, by the end of this meeting, you will see that everybody has been treated very fairly and in a very equitable way. I do not intend to go back to Mr. Allmand all the time because he is alone.

**Mr. Hawkes:** Thank you.

**The Chairman:** But I do not exclude this possibility either. We will see by the end of this meeting.

Mr. Warren Allmand, let us proceed and then along the way we will be equitable.

**Mr. Allmand:** Thank you.

**The Chairman:** If I am not, please remind me.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, at the bottom of page 1 of your brief, you say:

The Canadian Labour Congress believes that, without major amendments to the bill, Canada will still be without legislation requiring mandatory affirmative action.

Does this mean that, unless major amendments are made to the bill, you would rather see the bill defeated than passed in its present, unamended, weak form? Would you rather have the bill as it is than nothing at all, or would you rather have nothing at all?

**Mr. Mercier:** Notre position est très claire: s'il n'y a pas d'amendements substantiels, nous préférons vivre sans ce projet de loi sur l'équité en matière d'emploi.

Merci.

**Mr. Allmand:** For my second question, in going through your brief, I counted approximately nine of what I would consider to be major amendments. If you disagree with me...

You are suggesting that penalties be put in the bill if employment equity is not in fact proceeded with. You are also suggesting that there be a strong enforcement agency put in the bill. You are suggesting that there be minimum standards in the bill.

Your fourth suggestion is that certain employment practices be referred to in the bill as being contrary to employment equity. Fifth, you are suggesting that equal pay for work of equal value be put in the bill. The sixth is that there be a requirement for employers to negotiate with unions, and the seventh is that the federal government be obliged in the bill as well as employers outside the government. The eighth suggestion is that contract compliance be not simply left as a policy of the government, but that it be put in the legislation.

**[Translation]**

sur 15. Si des députés se déplacent, j'espère qu'on pourra leur donner la parole rapidement afin que ceux qui veulent demeurer plus longtemps parce qu'ils ont davantage de questions à soulever, le fassent. Voilà ce qui me préoccupe.

**Le président:** Monsieur Hawkes, je vais donner 10 minutes au premier et je vous assure qu'à la fin de la réunion, vous verrez que tous et chacun ont été traités de façon très équitable. Je n'ai pas l'intention de revenir sans arrêt à M. Allmand parce qu'il est le seul de son parti.

**M. Hawkes:** Merci.

**Le président:** Cependant, je n'en exclus pas la possibilité. Nous verrons à la fin de cette réunion.

Monsieur Warren Allmand, vous pouvez commencer et nous allons nous montrer très justes tout au long de la séance.

**M. Allmand:** Merci.

**Le président:** Si je ne l'étais pas, veuillez me le signaler.

**M. Allmand:** Monsieur le président, on dit au début de la page 2 ce qui suit:

A notre avis, si le projet de loi n'est pas remanié considérablement, le Canada n'aura toujours pas de loi qui oblige les employeurs à appliquer un programme d'accès à l'égalité, aussi appelé action positive.

Est-ce que cela signifie qu'à moins de modifications importantes au projet de loi vous préféreriez qu'il soit rejeté plutôt qu'adopté dans sa forme actuelle, non modifiée et peu convaincante. Préférez-vous avoir ce projet de loi plutôt que rien du tout, ou vous en passer complètement?

**Mr. Mercier:** Our position is very clear: if there are no substantial amendments, we would prefer no bill on employment equity.

Thank you.

**M. Allmand:** Je vous pose ma deuxième question: en examinant votre mémoire, je me rends compte qu'il y a environ neuf amendements que je considère importants. Si vous n'êtes pas d'accord avec moi...

Vous proposez que le projet de loi prévoit des pénalités si l'équité dans l'emploi n'est pas respectée. Vous proposez également qu'un organisme de réglementation soit prévu dans le projet de loi, de même que des normes minimales.

Vous suggérez, en quatrième lieu, que le projet de loi souligne que certaines pratiques patronales sont contraires à l'équité en matière d'emploi. Cinquièmement, vous proposez que le projet de loi garantisse la parité salariale pour un travail équivalent. Comme sixième suggestion, vous demandez qu'on exige des employeurs de négocier avec les syndicats, et comme septième suggestion, que le gouvernement fédéral, de même que les employeurs à l'extérieur du gouvernement, négocient avec les syndicats. Quant à la huitième suggestion, qui a trait à l'obligation contractuelle, vous proposez qu'elle ne soit pas laissée simplement comme politique du gouvernement, mais qu'elle fasse partie du projet de loi.



[Texte]

• 1655

Those are eight things right there. Do you consider all those as being of major importance to conform with what you have said at the bottom of page 1? Are these all major matters in your opinion, those matters that I referred to?

**M. Mercier:** Il est bien sûr que nous sommes sérieux lorsque nous parlons d'amendements substantiels. Il ne fait aucun doute que nous voulons absolument voir chacune de nos recommandations dans la loi. Mais nous ne sommes pas le législateur, et le législateur devra décider, à la lumière de notre mémoire, ce que devraient être ces amendements substantiels. Il est certain que nous n'appuierons jamais un projet de loi qui incite les employeurs à mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité plutôt que de les y obliger.

Il faut que le législateur fasse en sorte que toute la problématique de la discrimination systémique disparaisse.

**Mr. Allmand:** Are you familiar with the three amendments that Mr. Fairweather proposed to this committee? Mr. Fairweather was here a few weeks ago at the beginning of our hearings and proposed three amendments, and I am just wondering whether or not you are *au courant* avec those three amendments. If you are not, that is fine, too.

**M. Mercier:** Nous en avons entendu parler, mais nous n'avons pas le texte. L'avez-vous?

**M. Allmand:** Oui, j'ai ici le texte, mais il n'est pas nécessaire de... Je voulais simplement savoir si vous étiez en faveur de ces amendements.

In the bill, a very important amendment you suggest is that there be a requirement on employers to bargain with the unions with respect to employment equity. I was pleased to note the other day that the employers that are regulated by the federal government said they were ready to bargain and they would like both parties to be bound by the bill. I see that here on page 7 you say: 'Unions should and must be equal partners in the design, implementation and monitoring of these programs.' And you go on to recommend amendments to clause 4.

When they were before us the other day, they in particular raised the problem with the stevedores, with the longshoremen, the problems of the hiring hall, which they said on the east coast was run by the union. Consequently, they themselves said that if the legislation is going to work you would have to put something in the bill so that both employer and employee would co-operate, especially where there are hiring halls or where the union is involved in the employment.

Did you have a chance to hear or to examine their brief, and what is your reaction to situations where there are hiring halls run by unions? Consequently, we would have to make sure that, if there is going to be employment equity, the union too would be involved in the legislation. By the way, is the SIU a member of the CLC? I am not clear on that.

• 1700

**M. Mercier:** Si le législateur croit vraiment à ces programmes d'accès à l'égalité, ceux-ci doivent se négocier entre

[Traduction]

Voilà donc huit choses. Considérez-vous qu'elles sont toutes d'importance majeure étant donné ce que vous dites en bas de la première page? S'agit-il à votre avis de questions qui sont toutes importantes?

**Mr. Mercier:** We are obviously serious when we refer to substantive amendments. There is no doubt that we definitely want to see all our recommendations in the Act. But we are not legislators and we hope that the legislators, in light of our brief, will decide on what these substantive amendments should be. Obviously, we will never support a bill that makes it voluntary and not compulsory for employers to establish equal employment programs.

It behooves the legislator to eliminate the whole problem of systemic discrimination.

**M. Allmand:** Êtes-vous au courant des trois amendements qu'a proposés M. Fairweather au Comité? Il a comparu il y a quelques semaines au début de nos audiences et a proposé trois amendements. Si vous n'êtes pas au courant, cela n'a aucune importance.

**Mr. Mercier:** We have heard about them but we do not have the text of these amendments. Do you have it?

**Mr. Allmand:** Yes but it is not necessary... I only wanted to know whether you were in favour of these amendments.

Vous proposez vous-même un amendement très important visant à obliger les employeurs à négocier avec les syndicats l'égalité en matière d'emploi. J'ai été heureux d'entendre l'autre jour les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral déclarés qu'ils étaient prêts à négocier et qu'ils aimeraient que le projet de loi l'impose aux deux partis. Je vois qu'ici à la page 7 vous déclarez: les syndicats devraient et doivent être des partenaires égaux dans la conception, la mise en oeuvre et le contrôle de ces programmes. Et vous recommandez des amendements à l'article 4.

Lorsqu'ils ont comparu l'autre jour, ils ont soulevé le problème des débardeurs, des salles d'embauche qui sur la côte est sont dirigées par le syndicat. Ils nous ont dit eux-mêmes que si l'on voulait que la Loi soit appliquée, il faudrait prévoir quelque chose qui oblige à la fois l'employeur et l'employé à coopérer, surtout lorsqu'il y a ainsi des salles d'embauche où lorsque le syndicat participe à l'embauche.

Êtes-vous au courant de ce mémoire et l'avez-vous examiné et que diriez-vous dans les situations où les salles d'embauche sont dirigées par les syndicats? Il nous faudrait en effet nous assurer que si l'on veut garantir l'équité en matière d'emploi, la Loi s'applique également aux syndicats. Au fait, le SIU est-il membre du CTC? Je ne sais plus trop.

**Mr. Mercier:** If the legislator is really committed to these equity programs, these must be negotiated between the

**[Text]**

l'employeur et le syndicat, même lorsque le syndicat est un bureau d'embauche. Nous sommes prêts à faire notre bout de chemin, mais nous ne voulons pas que les employeurs se servent de ce critère comme une façade qui les dispense de mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité ou leur permette de rejeter leurs responsabilités sur le dos des syndicats.

**M. Allmand:** Je suis d'accord.

On page 6 of your brief, you recommend setting up . . . You say:

... we propose the immediate setting up of joint union-management committees to begin the development of Employment Equity programs.

Further on, you suggest that something be put in the bill requiring these joint labour-management committees, but am I to understand that on page 6, even before the legislation is ready to start, the CLC is proposing that right away, immediately, joint union-management committees be set up to develop ways of implementing employment equity, or is it simply in the legislation that you want to see this requirement?

**M. Mercier:** Il faut que ce soit inscrit dans la loi. Il faut que le législateur soit conscient que le mouvement syndical essaie, depuis des années, de négocier la formation de comités paritaires sur les programmes d'accès à l'égalité, mais connaît constamment des échecs. Il faut donc forcer les portes un peu. Si c'est inscrit dans la loi, l'employeur aura l'obligation de négocier de bonne foi la formation de ces comités aux termes du Code canadien du travail ou de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. C'est ce que nous essayons de faire, négociation par négociation, mais cela n'aboutit à rien.

**Mr. Allmand:** Okay. Next. You are probably aware of the recent ruling of the Federal Court with respect to the affirmative action program that the Canadian Human Rights Commission wanted to apply to the Canadian National Railways. The Federal Court ruled that the Human Rights Commission did not have the authority or did not have the legislative capacity to impose an affirmative action program on the railways, and this is now, I understand, being appealed to the Supreme Court of Canada from the Federal Court. This indicates to me, confirms my feeling that at present, even if you were to make the Canadian Human Rights Commission the enforcement agency for this legislation, there is not enough there to permit it to enforce affirmative action. We would have to make further amendments, both to the Human Rights Act and to this bill to make sure that the Canadian Human Rights Commission could enforce affirmative action. It has to be very clear. What is your position on that? Do you feel that the Canadian Human Rights Commission could enforce affirmative action at the present time unless there are both serious amendments made to both its act and to this bill?

**The Chairman:** Following your answer, Mr. Hawkes will be recognized for his time.

**Mr. Allmand:** I would like to go on a second round then.

**The Chairman:** Of course.

**[Translation]**

employer and the union, even when the union is the hiring hall. We are ready to do our share but we do not want the employers to use this as a facade so that they do not have to develop equity programs or think they can divest their responsibilities on the unions.

**Mr. Allmand:** I agree.

A la page 6 de votre mémoire, vous recommandez l'établissement . . . :

nous proposons l'établissement immédiat de comités paritaires, syndicat-patronat, en vue d'établir des programmes d'équité en matière d'emploi.

Plus loin, vous suggérez que le projet de loi prévoit la création de ces comités paritaires syndicat-patronat, mais dois-je conclure qu'à la page 6, vous déclarez que même avant la mise en application de la loi, le CTC propose la constitution immédiate de comités paritaires syndicat-patronat en vue de trouver des moyens de garantir l'équité en matière d'emploi?

**Mr. Mercier:** It has to be in the legislation. The legislator must be aware that the unions have been trying for years to negotiate the setting up of joint committees on equity programs without ever succeeding. It has therefore to be pushed a little. If it is in the legislation, the employer will be required to negotiate in good faith the setting up of these committees according to the Canada Labour Code or the Public Service Staff Relations Act. This is what we have been trying to do, bargaining after bargaining, without any results.

**M. Allmand:** D'accord. Maintenant. Vous êtes probablement au courant de la décision récente de la Cour fédérale à propos du programme d'action positive que la Commission des droits de la personne voulait faire adopter par les Chemins de fer nationaux canadiens. La Cour fédérale a jugé que la Commission des droits de la personne n'avait pas le pouvoir ni le droit d'imposer un programme d'action positive aux Chemins de fer et je crois que la Commission a maintenant appelé à la Cour suprême du Canada. Cela me semble indiqué et confirme mon sentiment qu'à l'heure actuelle, même si l'on déclarait que la Commission des droits de la personne serait l'organisme responsable de la mise en application de cette loi, elle ne disposerait pas suffisamment de pouvoir pour imposer une action positive. Il nous faudrait apporter d'autres amendements, tant à la Loi sur les droits de la personne qu'à ce projet de loi. Ce doit être très clair. Qu'en pensez-vous? Estimez-vous que la Commission des droits de la personne pourrait imposer l'action positive sans que l'on apporte d'amendements importants à la loi qui la régit et à ce projet de loi?

**Le président:** Après la réponse, je donnerai la parole à M. Hawkes.

**M. Allmand:** J'aimerais alors que vous me redonniez la parole au deuxième tour.

**Le président:** Certainement.

[Texte]

**Ms Gallant (National Representative, Women's Bureau, Canadian Labour Congress):** Okay. We would like to answer this way. I will take the first crack at it and then I think Sister Millar from the Alliance, who has had more dealings with the Commission, would like to deal with it.

I think you are right, that there is a real problem here, because what in fact appears to be going on here is that we have a piece of legislation that is going to supply the Human Rights Commission with some information that may in fact enable the Human Rights Commission or assist the Human Rights Commission in enforcing some sections of its own act; not in fact will it do anything about enforcing provisions of this act. At least, that is the way I see it.

The other situation we are faced with is that the Human Rights Commission has traditionally—and I am sure Elizabeth will speak more to this—concentrated on a complaint system where in fact you have to prove discrimination. It does not, in fact, have the power to force the setup of employment equity programs and that is a big difference. You have to prove that there is discrimination. That is a very different thing than setting up positive programs under the name of employment equity. I think that is where the downfall is and why we say it is not so much whether the Canadian Human Rights Commission does it or not, but in fact what this legislation gives that human rights committee the power to do.

• 1705

**Ms Elizabeth Millar (Public Service Alliance of Canada):** I could not help but notice that you were reading from a newspaper report. I try to follow what the Canadian Human Rights Commission does on a daily basis.

**Mr. Allmand:** This is December 11.

**Ms Millar:** I found the newspaper report singularly confusing in this issue. I believe the transcript of the Appeal Court Decision found that the tribunal did not have the power to impose the quota system that they decided upon. The decision was that this should have been done in concert with the Canadian Human Rights Commission, which is a very different thing than what was reported in the press. That is the first point.

**Mr. Allmand:** I was aware of that. But even that—do you think it is adequate?

**Ms Millar:** Do I think the Canadian Human Rights Act or Commission responsibilities can be exercised in an adequate way? I would like to address that secondly.

**Mr. Allmand:** Yes, that is it.

**Ms Millar:** The Canadian Human Rights Commission... We have asked for an agency in the employment equity law, to be empowered to decide and to be the knowledgeable body in dealing with what should or should not be employment equity in terms of inadequate programs and to provide advice and education. Our big problem with the Canadian Human Rights Act is that no one has ever had the staff to exercise the

[Traduction]

**Mme Gallant (représentante nationale, Bureau des femmes, Congrès du travail du Canada):** D'accord. Si vous permettez, je vais commencer et Soeur Millar de l'Alliance, qui a plus souvent traité avec la Commission, complètera ma réponse.

Vous avez raison, cela pose vraiment un problème car il semble que nous ayons là un projet de loi qui va donner à la Commission des droits de la personne certains renseignements qui pourront peut-être l'aider à faire appliquer certains articles de sa propre loi; mais cela ne fera absolument rien pour les dispositions du projet de loi qui nous intéressent ici. Du moins, c'est ce que j'en pense.

D'autre part, la Commission des droits de la personne a traditionnellement—je suis sûre qu'Elizabeth en reparlera—concentré ses efforts sur un système de plaintes qui oblige à prouver la discrimination. Elle n'a pas en fait le pouvoir de forcer à mettre des programmes d'équité en matière d'emploi et c'est une grosse différence. On doit prouver la discrimination. Ce n'est pas du tout la même chose que d'établir des programmes d'action positive pour garantir l'équité en matière d'emploi. Je crois que c'est là le problème et c'est pourquoi nous disons que la question n'est pas tellement de savoir si la Commission canadienne des droits de la personne le fera ou ne le fera pas mais que la loi ne lui donne pas les pouvoirs de le faire.

**Mme Elizabeth Millar (Alliance de la Fonction publique du Canada):** J'ai remarqué que vous lisiez un article de journal. J'essaie de suivre quotidiennement ce que fait la Commission des droits de la personne.

**M. Allmand:** C'est daté du 11 décembre.

**Mme Millar:** J'ai trouvé que les reportages à ce sujet étaient très confus. Il semble que la décision de la cour d'appel ait été que le tribunal n'avait pas le pouvoir d'imposer un système de quota. La décision indiquait que cela aurait dû être fait de concert avec la Commission des droits de la personne, ce qui est tout à fait différent de ce qui a été rapporté dans les journaux. C'est un premier point.

**M. Allmand:** J'étais au courant. Mais même comme cela—pensez-vous que ce soit suffisant?

**Mme Millar:** Que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit suffisante ou que la commission puisse exercer convenablement ses responsabilités? C'est justement ce à quoi je voulais venir.

**M. Allmand:** Allez-y.

**Mme Millar:** La Commission des droits de la personne... Nous avons demandé que dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi un organisme soit investi des pouvoirs nécessaires pour décider de ce qui doit être ou ne pas être considéré comme un programme d'équité en matière d'emploi et d'offrir des avis et information. Le gros problème que pose la Loi canadienne sur les droits de la personne est que personne n'a



[Text]

initiative or to put into place the provisions that now exist in that act.

Individuals can file complaints. Complaints must go through tribunals, and now we have a court decision that limits the power of tribunals. Nowhere has the Canadian Human Rights Commission exercised any initiative. I gather this is at least in part because of the lack of resources to ferret out discrimination and to act on their own initiative.

We are looking for a much stronger broad-base power. Power in law is useless unless it is accompanied by the resources to go with it.

**Mr. Allmand:** Thank you.

**Mr. Hawkes:** Has your research ring done anything on the costs? If we were to adopt all of these recommendations, do you have a sense of what the costs might be to unions, employers or the public treasury? If we take all of these recommendations, it is a more costly situation than the way the bill sits at the moment. Do you have an estimate of costs for any part of that system?

**M. Mercier:** Pour être bien franc avec vous, nous n'avons pas évalué les coûts parce qu'il nous faudrait, d'autre part, évaluer le coût de la discrimination passée et ainsi de suite. L'un ne va pas sans l'autre.

**Mr. Hawkes:** Thank you.

You indicated that you were open to the collective bargaining process as a way of trying to bring more equity to the workplace. You have asked us not to deal with the issue of seniority. Let me see if I can phrase the question in a somewhat different way. If a hiring hall provides labour and if we adopt some of the recommendations that have been given to us, then the only statistics on applicants will have to come from the hiring hall, for instance. The report would have to be filled out by the hiring hall if we were to try to get the supply statistics. Can I go one step further . . . and indicate whether or not you are open to the idea that in cases where a collective bargaining agreement exists, should whatever penalties resulting from a failure to have a plan or failure to have the progress be jointly shared by the union and the company when, in fact, the barriers do not come down and the equity does not start to happen? Are you open to that as a suggestion?

• 1710

**Ms Gallant:** I believe your first question is directed to hiring halls. Our position on the hiring halls and how hiring halls operate is in fact a part of the collective agreement which exists between the employer and the union. The union does not get that right by any sort of legislation; it gets it by a negotiated provision in a collective agreement with an employer. Therefore, it is imperative that we be part of the negotiation. The key to getting at this is that we have to be part of the negotiation.

As for your second question, which relates to imposing of penalties, no I do not agree. We have not spent a lot of time thinking about this, I must say, but no, I do not agree. Unions

[Translation]

jamais eu le personnel voulu pour prendre l'initiative ou mettre en oeuvre les dispositions qui existent actuellement dans la loi.

On peut déposer des plaintes. Ces plaintes sont entendues par des tribunaux et nous avons maintenant une décision du tribunal qui limite les pouvoirs de ces tribunaux. La Commission canadienne des droits de la personne n'a jamais exercé aucune initiative. Je crois que c'est au moins en partie dû au fait qu'elle manque de ressources pour agir sur sa propre initiative en vue d'éliminer la discrimination.

Nous préconisons ainsi un pouvoir beaucoup plus fort. Les pouvoirs que donne la loi sont inutiles s'ils ne sont pas accompagnés des ressources nécessaires pour en user.

**M. Allmand:** Merci.

**M. Hawkes:** Vos services de recherche ont-ils étudié ce qu'il en coûterait? Si l'on adoptait toutes vos recommandations, savez-vous ce qu'il en coûterait aux syndicats, aux employeurs et au trésor public? Si nous adoptons toutes ces recommandations, ce sera plus coûteux que ce que prévoit actuellement le projet de loi. Avez-vous estimé les coûts que cela représenterait?

**Mr. Mercier:** To be quite frank, we have not estimated the costs because we would also have to estimate the costs of past discrimination and so forth. All this is linked.

**M. Hawkes:** Merci.

Vous avez dit que vous étiez favorable au processus de négociation collective pour essayer d'assurer une plus grande équité au travail. Vous nous avez demandé de ne pas traiter de la question de l'ancienneté. Permettez-moi d'essayer de poser la question différemment. Si un bureau d'embauche fournit de la main-d'oeuvre et si nous adoptons certaines des recommandations qui nous ont été faites, les statistiques que nous pourrions avoir sur les demandeurs d'emplois viendraient par exemple de ce bureau d'embauche. Ce serait le bureau d'embauche qui devrait remplir les rapports nécessaires à ces statistiques. J'irais un peu plus loin . . . seriez-vous favorable à l'idée que dans les cas de convention collective, les amendes encourues par ceux qui n'auraient pas de programme d'équité ou qui ne réaliseraient pas les progrès prévus soient partagées entre le syndicat et la société? Pensez-vous que ce serait une suggestion possible?

**Mme Gallant:** Votre première question concerne les bureaux d'embauche, si je ne m'abuse. À ce propos, nous estimons que cela fait partie de la convention collective entre l'employeur et le syndicat. Le syndicat n'obtient pas ce droit aux termes d'une loi; il l'obtient dans la négociation d'une convention collective avec un employeur. Aussi, il est impératif que nous prenions part à la négociation. C'est la seule façon d'y parvenir.

Quant à votre deuxième question, à propos des amendes, non, je ne suis pas d'accord. Je ne puis dire que nous y ayons tellement réfléchi mais je ne suis pas d'accord. Les syndicats

## [Texte]

are groups of employees. Our money is the employees' dues; that is what we live on. I do not agree that employees should have to pay the cost of penalties for the past discrimination that has been exercised by employers.

**Mr. Hawkes:** Do you understand the position it puts us in. We are legislating a requirement and you have asked us to legislate a process. The process is usable to deny equity, or the process is usable to advance equity, but the characteristic of the process is one that brings about agreement ultimately. You have the play of forces, the need to produce and have customers and so on. All these forces come to together, but how do we resolve the conflict? If we do not get equity out of the collective bargaining process, then are you really asking us to hold one side of the bargaining process accountable to the law, and the other side non-accountable. Does that make any sense? That is the dilemma for us. If it is really a true collective bargaining process that is to produce equity down the other end, then, it seems to me, both parties should be held accountable for failure to produce the equity, rather than one-half of the equation. To do otherwise just is not common sense.

**M. Mercier:** Je voudrais qu'on essaie de comprendre un certain contexte. Vous savez que les relations de travail sont régies par le Code canadien du travail. Quand on négocie des conventions collectives, le syndicat n'a rien à voir avec les droits de gérance. Le CTC demande instantanément au gouvernement d'avoir foi dans les négociations quand il y a des relations patronales-syndicales, des relations syndicats-employeurs. Le CTC demande instantanément que cela se négocie. Si cela ne se négocie pas, qu'on établisse un mécanisme pour voir à qui est la faute.

D'après tout ce que j'ai lu jusqu'à maintenant, on ne veut pas faire confiance à la négociation entre les parties. Cela, c'est vrai quand il y a un syndicat et un employeur et quand c'est le syndicat qui embauche les travailleurs et les travailleuses. Il faut laisser la négociation faire ses preuves. À l'heure actuelle, on ne le fait pas. Permettez-moi de vous dire que nous avons tous les éléments nécessaires pour faire confiance à la négociation. Quand on parle de mise en vigueur de programmes d'équité, on parle de changements de mentalité.

• 1715

Je suis persuadé que si le projet de loi est adopté, un employeur qui veut avoir un plombier ne dira pas au syndicat: Envoie-moi une plombière. Il dira: Envoie-moi un plombier. Quand je suis arrivé ici cet après-midi, j'ai vu un bonhomme sur la pancarte indiquant où il faut traverser la rue; je n'ai pas vu une femme. Et cela, c'est au Parlement.

Il faut un changement de mentalité. Je voudrais que dans toutes les institutions, on donne une chance à la négociation lorsqu'il y a des relations employeur-syndicat.

**Mr. Hawkes:** It may be in the translation, but near the beginning of what you said was that there should be some kind of mechanism to come in and assess the fault; that when you do not achieve it through the bargaining process, somebody should be able to come in in some fashion and assess the fault and therefore, I would think, the penalty. But if it is not a

## [Traduction]

sont des groupes d'employés. Nos ressources sont les cotisations des employés; c'est ce dont nous vivons. Je ne pense pas qu'il soit normal que les employés soient appelés à payer les amendes que l'on risquerait d'exiger des employeurs coupables de discrimination antérieure.

**M. Hawkes:** Comprenez-vous la position dans laquelle vous nous mettez? Vous nous demandez de légiférer un système, système qui peut être utilisé soit pour refuser l'équité, soit pour la garantir mais qui finalement doit mener à une entente. Vous avez le jeu de certaines forces, la nécessité de produire, d'avoir des clients, etc. Toutes ces forces se combinent mais comment pouvons-nous résoudre le conflit? Si nous n'obtenons pas l'équité dans le processus de négociation collective, nous demandez-vous réellement de rendre une des parties au processus de négociation responsable alors que l'autre ne le serait pas? Cela vous semble-t-il logique? C'est le dilemme devant lequel vous nous mettez. Si c'est vraiment un processus de négociation collective qui doit permettre l'équité, il me semble que les deux parties devraient être tenues responsables lorsqu'on ne parvient pas à l'équité et non pas simplement l'une des deux parties. C'est une question de bon sens.

**Mr. Mercier:** I would like you to try and understand some circumstances. I know that staff relations are legislated in the Canadian Labour Code. When you bargain collective agreements, the union is not involved at all in management's rights. The CLC is urging the government to let the bargaining system regulate labour relations, union-employer's relations. The CLC is urging the government to put all this on the bargaining table. If it is not negotiated, there should be a process established to determine who is guilty.

From all that I have read so far, they are not ready to rely on the bargaining process between parties. It is true when there is a union and an employer and it is the union that does the hiring. The bargaining process must be given a chance. This is not the case now. Let me tell you that we have all the necessary ingredients to rely on the bargaining process. When we talk about implementing equity programs, we are talking about changing the mentality.

I am convinced that if this bill is passed, an employer who wishes to hire a plumber will not say to the Union: Send me a female plumber. He will say: Send me a plumber. When I came here this afternoon, I saw in the traffic light the figure of a man indicating the right to cross the street, it was not the figure of a woman. That is Parliament.

There has to be a change of mentality. What I would like is that all institutions, there be an opportunity for negotiation when there are employer union relations.

**M. Hawkes:** C'est peut-être à cause de la traduction, mais au tout début vous avez dit qu'il devrait y avoir un mécanisme quelconque pour évaluer la faute, lorsqu'on ne peut le faire par le processus de négociation, quelqu'un devrait pouvoir, d'une certaine façon, évaluer la faute et par conséquent, je crois, la pénalité également. S'il ne s'agit pas d'une difficulté de

*[Text]*

translation problem, can you share with us what kind of body you think should come in to assess the fault? If collective bargaining does not work, how do we assess who is at fault, whether it indeed is the union in one case and the employer in the other? How do we make those decisions?

**Ms Gallant:** Could I attempt to clarify this? I think it is the translation. Our position is that if in fact an employment equity program is not put in place out of the negotiation, and if that employment equity program does not meet the minimum standards of the legislation, then in fact the enforcement agency should impose a program.

**Mr. Hawkes:** So they could set aside the collective bargaining, the principles that have been agreed to, and whatever is necessary to achieve equity.

**Ms Gallant:** Under the Labour Code there are various sections. One section gives us the right to organize, to set up unions, to do those sorts of things. Another section sets out minimum standards. It does not say that these are minimum standards unless you have a collective agreement; these are minimum standards. You do not negotiate away the minimum standards. If an employee works for an employer that is under the federal code and there is a violation of section 3 of the code, you go to the Department of Labour, you make your complaint, and if in fact the contract is below that standard, the standard is imposed. It is not an uncommon position for us to take. You would let the collective bargaining process work in that way.

**Mr. Hawkes:** If we set out a mechanism to enforce those kinds of standards, relative to a hiring held at 20% in a particular geographic location should be visible minorities within five years, then all the other principles in the collective bargaining thing could be set aside, such as seniority or whatever, to achieve the equity. That is comfortable?

**Ms Gallant:** I continue this with you, Mr. Hawkes, because I think there is some misunderstanding about what we are saying. What we have said is the process is important, unlike what I think the government is saying. The process is important, but there has to be flexibility within the process; and what we are saying is that you have to... The bill in its overall, although it does not impose it in any way, says that employers should try to get to the levels of representation within the work force.

I presume in a long term of some frame that is somebody's goal. It is not too clear there, but that is there. Now, if in fact an employer and a union sit down to bargain, what we are saying is they should come to terms on what are reasonable targets, goals and timetables for that implementation. What we are saying in terms of the enforcement agency is that one of the minimum standards must be that every bill sets out targets and timetables that will in fact at some point get us to that representation. We allow for employers and unions to try to work out timetables and targets in the workplace.

*[Translation]*

traduction, pouvez-vous nous dire quelle sorte d'organisme vous prévoyez pour évaluer la faute? Si ça ne peut se faire par une négociation collective, comment pouvons-nous évaluer qui est en faute, s'il s'agit du syndicat dans un cas et de l'employeur dans l'autre? Comment pouvons-nous prendre ces décisions?

**Mme Gallant:** Puis-je apporter des précisions? Je crois que c'est à cause de la traduction. Nous avons adopté comme position qu'un programme d'équité en matière d'emploi n'est pas mis en vigueur suite à la négociation, et que si ce programme d'équité en matière d'emploi ne satisfait pas aux normes minimales de la loi, par conséquent, l'organisme de réglementation devrait imposer un programme.

**M. Hawkes:** Afin qu'ils puissent oublier la négociation collective, les principes qui ont été adoptés et tout ce qui est nécessaire pour arriver à une situation équitable.

**Mme Gallant:** Le Code du travail prévoit divers articles. Un article nous donne le droit de nous organiser, de créer des syndicats, de faire toutes ces choses. Un autre article prévoit des normes minimales. On ne dit pas que ces normes minimales existent à la condition qu'il y ait ententes collectives, ces normes minimales existent tout simplement. On ne les négocie pas. Si un employé travaille pour un employeur qui relève du Code fédéral et qu'il y ait infraction à l'article 3 du Code, on s'adresse au ministère du Travail pour présenter une plainte et si le contrat ne répond pas à la norme, la norme est imposée. Ce n'est pas rare pour nous que nous adoptions cette position. On laisse au processus de négociations collectives suivre son cours.

**M. Hawkes:** Si nous créons un mécanisme pour appliquer ce genre de normes, les normes relatives à l'embauche qui se situent à 20 p. 100 dans un secteur géographique donné pour les minorités visibles et pour une période de cinq ans, alors tous les autres principes de la négociation collective pourraient être mis de côté, comme par exemple l'ancienneté ou autre, pour réaliser l'équité. Est-ce que cela vous va?

**Mme Gallant:** Je vais poursuivre, monsieur Hawkes, car j'ai l'impression que vous n'avez pas très bien compris ce que nous disons. Nous avons dit que le processus est important, contrairement, je crois, à ce qu'a dit le gouvernement. Le processus est important, mais il doit être assez souple, et nous prétendons... Dans l'ensemble le projet de loi laisse entendre, même s'il ne l'impose pas de quelque façon que ce soit, que les employeurs devraient tenter de réaliser les niveaux de représentation au sein de la population active.

J'estime que c'est là l'objectif à long terme de quelqu'un qui veut obtenir une certaine structure. Ce n'est pas très clair, mais l'intention y est je crois. Si un employeur et un syndicat s'assoient à la table de négociations, nous prétendons qu'ils devraient en venir à discuter de ce qui serait des objectifs, des buts et des échéanciers raisonnables pour cette application. Nous affirmons lorsqu'il s'agit d'organisme de réglementation qu'une des normes minimales serait que chaque projet de loi établisse des objectifs et des échéanciers qui nous permettraient à un certain moment d'obtenir cette représentation. Nous prévoyons que les employeurs et les syndicats pourraient élaborer des échéanciers et des objectifs pour les travailleurs.



[Texte]

• 1720

I do not think the bill presently does that.

**Mr. Hawkes:** But whatever tribunal is there, the enforcement mechanism could set aside the targets agreed upon because they are insufficient. You have in here that they should review the plans and achievement and all the rest of it. And labour is willing to accept the notion that some tribunal could set that part of the collective agreement aside in favour of what the tribunal says must happen.

**Ms Gallant:** What we are saying is you set up the minimum standards. If plans do not meet the minimum standards, then in fact they will have to impose one. I guess I cannot get any clearer than the federal code which says there are so many paid holidays a year. If I went to the bargaining table tomorrow and signed a collective agreement that said employees get only five paid holidays, the Department of Labour would tell us we could not do that; employees have to get the number of holidays within the code. That is the only way I can describe it.

It is not something that is uncommon. We accept this in various ways. We are saying we should be able to negotiate it, and if people cannot meet minimum standards, then we would take it as a minimum. We hope the programs are much higher than a minimum standard.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Hawkes.

Monsieur Nystrom, s'il vous plaît.

**M. Nystrom:** Merci beaucoup, monsieur le président. Je voudrais souhaiter la bienvenue à M. Mercier et à ses collègues du CTC. Il a mentionné dans sa présentation que des discussions avec les représentants de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada avaient eu lieu. Mais le gouvernement a ignoré votre principale objection à ce projet de loi. Des groupes qui vous ont précédé devant notre Comité ont dit qu'il n'y avait pas beaucoup de discussion avec le gouvernement. Pouvez-vous nous dire quelle sorte de consultation vous avez eu avec le gouvernement? Avez-vous rencontré les fonctionnaires? Avez-vous parlé avec le ministre? De quoi avez-vous parlé? Combien de temps avez-vous passé avec eux?

**Ms Gallant:** I am not sure you should get me going on this one.

In the early consultations, the first consultations on the bill, we were called I believe two days before the Easter long weekend and asked to have three people over there the day after Easter to spend two days looking at proposed legislation. That in fact was not a very beneficial meeting. There were ourselves and employers and target-group representatives.

At that point I guess I would describe it as... to put ourselves and the employers in one room and expect we could agree on what this proposed legislation should say is practically an impossibility, in my view. So it was basically a conflict

[Traduction]

Je ne crois pas que c'est ce que fait le projet de loi maintenant.

**M. Hawkes:** Cependant, quel que soit le tribunal, le mécanisme de réglementation pourrait mettre de côté les objectifs adoptés comme étant insuffisants. Vous mentionnez ici qu'ils doivent revoir les plans, les réalisations et tout le reste. Vous dites que les syndicats sont prêts à accepter qu'un tribunal mette de côté cette partie de la convention collective en faveur de ce qu'il voudrait voir arriver.

**Mme Gallant:** Ce que nous disions c'est que vous devez établir un minimal. Si les plans ne satisfont pas aux normes minimales, ils devront, de fait, en imposer une. Je ne peux pas être plus clair que le Code fédéral qui stipule qu'il y a tant de congés payés par année. Si je m'asseyais à la table de négociations demain pour signer une convention collective portant que les employés n'obtiennent que cinq jours de congés payés, le ministère du Travail pourrait nous dire: vous ne pouvez pas faire cela; les employés doivent obtenir le nombre de congés prévus dans le code. C'est la seule façon que je peux vous l'expliquer.

Ce n'est pas quelque chose de rare. Nous acceptons cette situation de fait de diverses façons. Nous prétendons que nous devrions pouvoir négocier, et que si les gens ne peuvent satisfaire aux normes minimales, nous l'accepterions comme normes minimales. Nous espérons que les programmes sont bien supérieurs à une norme minimale.

**Le président:** Merci monsieur Hawkes.

Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome Mr. Mercier and his colleagues of the CLC. He mentioned in his brief that they had discussions with the representatives of the Canada Employment and Immigration Commission. However, the government has ignored your main objections to this bill. Some groups which appeared before our committee mentioned that there has not been much discussion with the government. Could you tell us what kind of a consultation you have had with the government? Did you meet officials? Did you speak with the Minister? What did you talk about? How long did you spend with them?

**Mme Gallant:** Je ne suis pas certaine que je devrais me lancer dans cette voie.

Lors des premières consultations, les premières que nous avons eues au sujet du projet de loi, on nous a convoqué deux jours je crois avant le long congé de Pâques pour nous demander de venir à trois le jour après Pâques passer deux jours à examiner le projet de loi. Ce ne fut pas une réunion très favorable. Nous étions présents de même que les employeurs et des représentants d'un groupe cible.

A ce moment-ci, je pourrais dire que... le fait de nous placer de même que les employeurs dans une pièce et de s'attendre à ce que nous soyons d'accord au sujet d'un projet de loi est une chose presque impossible, à mon avis. Par

[Text]

between the target groups and us on one side and the employers on the other.

Following that, there was a larger meeting where many unions and employers were invited. We spent the best part of a day. Our sense was that it did not reflect much of what was said during the working group and the resolves we thought we had reached were now open again.

At that level we were dealing with senior staff within CEIC. The Minister herself was there, I think, during lunch at that meeting.

Following that we have had some meetings. In September, early October, we met with one of the Minister's advisers in her own office. That is the closest we have been to the Minister directly on this. Other than that, we have met with members of her staff. We did write our objections to the Minister about the bill in June. I think we got a reply in October.

**Mr. Nystrom:** You wrote to the Minister in June and got a reply in October.

**Ms Gallant:** Yes.

**Mr. Nystrom:** That is slow even for a Conservative. My goodness.

**Mr. Hawkes:** It is faster than the Liberals.

**M. Mercier:** Pour répondre clairement et brièvement à votre question, nous nous sommes plaints et nous nous plaignons à tous les ministres que la consultation, actuellement, n'est pas suffisante. Ce n'est pas de la consultation. Bien sûr qu'aujourd'hui nous avons le privilège et le droit de déposer un mémoire. Mais, avant, il n'y a vraiment pas eu de vraie consultation.

• 1725

**Mr. Nystrom:** One reason I asked the question was that the Prime Minister and others in his government said during the first year in office that one thing they were doing all across the country was having a whole series of consultations with group after group after group, that there was a new openness in the country after so many years of the previous Liberal government. The other question on consultation is this: Is there anything at all in the bill that might reflect some recommendations you made to the Minister or reflect some recommendations you made to her officials?

J'ai l'impression que la réponse est non, mais peut-être pas.

**Ms Gallant:** No, the answer is not no. We would say that possibly out of the several working groups the whole concept of positive practices, positive measures, was not there in the beginning. It is almost impossible to think about employment equity without it, but it was not there, so I would say it was in addition.

[Translation]

conséquent, il y avait surtout conflit entre les groupes cibles et nous d'une part et les employeurs d'autre part.

Il y a eu par après une réunion plus importante à laquelle de nombreux syndicats et les employeurs ont été invités. Nous y avons passé presque une journée entière. Nous avons eu l'impression que l'on n'a pas vraiment traduit ce qui s'était dit au sein du groupe de travail et les décisions qui avaient été prises croyons-nous étaient de nouveau remises en question.

Nous avions affaire à ce niveau-là au personnel cadre de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. La ministre elle-même assistait je crois à l'heure du déjeuner.

Nous avons eu par la suite d'autres réunions. En septembre ou au début d'octobre, nous avons rencontré un des conseillers du ministre dans son propre bureau. Nous ne nous sommes pas rapprochés plus près du ministre que cela, autrement dit nous avons rencontré les membres de son personnel. Nous avons envoyé nos objections par écrit au ministre en juin. Je crois que nous avons reçu une réponse en octobre.

**M. Nystrom:** Vous avez écrit au ministre en juin et obtenu une réponse en octobre.

**Mme Gallant:** Oui.

**M. Nystrom:** C'est lent, même pour un Conservateur. Bonté divine.

**M. Hawkes:** C'est plus rapide que chez les Libéraux.

**Mr. Mercier:** I will answer you briefly and clearly, we have complained and we are still complaining to the ministers that the present consultation is not sufficient. It is not consultation. Obviously today we have the privilege and the right to table our brief. Before that, however, there was no true consultation.

**M. Nystrom:** Une des raisons pour lesquelles j'ai posé la question, c'est que le premier ministre et d'autres personnes de son gouvernement ont déclaré au cours de la première année de leur mandat qu'une des choses qu'ils allaient faire à l'échelle du pays, c'était d'avoir des services de consultation avec un groupe et l'autre, pour qu'il y ait une nouvelle ouverture dans les échanges, au Canada, après tant d'années d'un régime libéral. Mon autre question concernant la consultation est la suivante: y a-t-il quelque chose dans le projet de loi qui pourrait traduire certaines recommandations que vous avez présentées au ministre ou traduire certaines recommandations que vous avez faites à ces hauts fonctionnaires?

I have the impression that the answer is no, but maybe not.

**Mme Gallant:** Non, la réponse n'est pas non. Nous pourrions dire probablement pour plusieurs groupes de travail que cette notion des pratiques positives, des mesures positives, n'existait pas au départ. C'est presque impossible de songer à l'équité professionnelle sans cela, mais nous ne l'avions pas; par conséquent, c'est quelque chose de nouveau.

[Texte]

**Mr. Nystrom:** I would like to ask you about one comment you make about contract compliance. Can you give us some recommendations as to what you would like to see in the bill? You make the point that there is no contract compliance in the bill. Can you tell us what you would like to see in terms of thresholds and so on? In the United States, for example, I know they do have some contract compliance legislation, and companies with contracts as small as \$10,000 with the federal government or companies with 50 or more employees have to comply. So you have a sale of \$10,000, a company with 50 or more employees: What thresholds would you recommend here? Have you taken a look at what we should be doing?

**Ms Gallant:** To be quite honest on this, I do not think we have had serious discussions about what the threshold should be. I guess our concern is that we should not be in a situation where this is not by legislation; that is one thing. Second, our basic position is that it should apply to all contracts. Now, there may be a minimum dollar figure, but certainly that should be based on an annual contract amount, not the situation we can be in with this present one where it can be repeated and repeated and repeated and never have the contract compliance apply. I cannot give you exact figures, no.

**Mr. Nystrom:** Okay. I would like to ask you about reference groups. What is the base reference rule we should be using? For example, we were talking to the banks the other day, and they were saying that in terms of employment equity maybe we should look at their big regions, at the province of Ontario, at the province of Quebec or at national statistics and so on. We have had NAC, the National Action Committee on the Status of Women, saying we should look at the numbers that are most favourable to the disadvantaged groups or to the women that are singled out in this particular legislation.

I think, for example, of the native people. I come from a riding with lots of native people. There are many parts of this country where native people make up a very large minority of the population, but nationally, of course, they are very small. If you take Kenora, Ontario, for example, if you applied national standards in terms of hiring native people in the Kenora offices, you would have a very, very small number. If you used Ontario standards you would still have a very small number, but if you used Kenora—Rainy River standards it would be very high.

Do you have any recommendations to us as to how we should determine what the standards should be in terms of the reference point?

**Ms Gallant:** I presume what you are asking is the actual reference point the employer would use under clause 4 of the bill. Is that what you are asking?

**Mr. Nystrom:** Yes, to implement employment equity.

[Traduction]

**M. Nystrom:** J'aimerais vous poser une question au sujet d'une remarque que vous avez faite au sujet de l'obligation contractuelle. Pourriez-vous nous dire ce que vous aimeriez voir ajouter à ce projet de loi? Vous avez souligné qu'il n'y avait pas dans le projet de loi d'obligation contractuelle. Pouvez-vous nous dire ce que vous aimeriez y voir comme seuil, par exemple? Je sais qu'aux États-Unis, par exemple, ils ont des lois concernant l'obligation contractuelle, et les sociétés qui ont des contrats, même de 10,000\$, avec le gouvernement fédéral ou les sociétés qui ont 50 employés ou davantage doivent s'y conformer. Si vous aviez des ventes de 10,000\$, une société de 50 employés ou davantage, quel seuil recommanderiez-vous ici? Avez-vous songé à ce que vous feriez?

**Mme Gallant:** Je serai très honnête, je vous répondrai que nous n'avons pas sérieusement discuté de cette question de seuil. Ce qui nous préoccupe, c'est qu'il ne faudrait pas être placé dans une situation où ce ne serait pas imposé par la loi; voilà. Deuxièmement, nous avons adopté comme position fondamentale que cette obligation contractuelle devrait s'appliquer à tous les contrats. Il pourrait y avoir une somme minimale, mais il faudrait bien sûr qu'elle se fonde sur le montant annuel des contrats, et non pas que nous nous trouvions dans la situation où nous serions avec ce projet de loi, alors qu'on pourrait répéter cette demande à l'infini, sans que l'obligation contractuelle s'applique. Non, je ne peux pas vous donner de chiffres exacts.

**M. Nystrom:** Très bien. Je voudrais maintenant vous parler des groupes concernés. Quelle est votre règle fondamentale à ce sujet? Nous avons discuté l'autre jour, par exemple, avec des représentants des banques, qui nous disaient que pour l'équité professionnelle, il nous faudrait examiner leurs régions importantes, la province de l'Ontario, la province de Québec, ou les statistiques nationales, par exemple. Nous avons accueilli également le Comité d'action nationale sur la condition féminine, qui nous a souligné qu'il nous faudrait tenir compte des nombres qui seraient plus favorables aux groupes désavantagés ou aux femmes qui sont choisis dans ce projet de loi.

Je pense par exemple aux autochtones. Je viens d'une circonscription où nous avons beaucoup d'autochtones. Il y a bien des endroits au pays où les autochtones composent une très importante minorité de la population, mais sur le plan national, évidemment, cette minorité n'est pas très importante. Prenez l'exemple de Kenora, en Ontario; si on appliquait les normes nationales pour l'embauche d'autochtones dans les bureaux de Kenora, le nombre serait très, très peu élevé. Si on utilisait les normes de l'Ontario, on aurait toujours un nombre très peu élevé, mais si on utilisait les normes de Kenora—Rainy River, il serait très élevé.

Est-ce que vous voulez nous faire des recommandations sur la façon de déterminer les normes qui seraient utilisées comme point de référence?

**Mme Gallant:** Ce que vous me demandez, c'est le point de référence qu'un employeur utiliserait en vertu de l'article 4 du projet de loi, n'est-ce pas?

**M. Nystrom:** Oui, afin de réaliser l'équité en matière d'emploi.



[Text]

• 1730

**Ms Gallant:** Okay. It seems to us that if in fact you are going to enter into a program where you have employers and either unions or employees involved in the setting of targets and timetables, those targets by the bill are going to be linked to the representation of those groups. We do not object to the idea of a geographical area from where you can normally be expected to draw. I mean, we do not believe that you can look all the time at the entire national picture. We believe that employers should have to report on two levels; one is on the national and one is on their plant operation. I mean, we are willing to concede that this can be amalgamated if it is less than 100 employees. Does that answer your question? I am not sure.

**Mr. Nystrom:** Yes, because it is a very complicated area. You take visible minorities, for example. In rural Saskatchewan, where I come from, there are not many black Canadians, yet in parts of Toronto the black population is very, very high. If you just used national or provincial standards, or regional standards, you could sometimes not accomplish what we all want to accomplish. I just wonder what the CLC position is on that.

**Ms Gallant:** I think that the most important thing on this, as far as I am concerned, is that it has to be done in a way that is consistent with the gathering of the statistics by Statistics Canada, consistent with... well, where they call it their metropolitan areas, and then on a national scene. I mean, we have to have some consistency in order to be able to make an assessment of what is happening. I think it is consistency with their reporting groups that is important.

**Mr. Nystrom:** The important point you mentioned that I think should be included in the legislation is the fact that an employer must negotiate employment equity with the trade unions. Would you be willing to provide the committee with a draft amendment to that effect? Obviously, in the CLC you have more expertise in this area than we would have.

**Ms Gallant:** I guess, Mr. Nystrom, we would say that is what we have provided you with. We would suggest that you renumber what we have listed as (a) and (b) as (c) and (d), I believe, and it becomes the change to clause 4 of the bill.

**Mr. Nystrom:** Okay. I guess one more question. How fast should this process be moving? How long should it be before we implement employment equity? Once again, I realize in many companies it will take a lot longer; they have a lot further to go. NAC says we need action right away. The bankers said the other day it would take several years, but it would not take a century. I am just wondering if the CLC has any particular targets as to when we should have this wonderful task accomplished.

**M. Mercier:** Nous n'avons pas fixé de date cible. Nous demandons qu'il y ait des amendements substantiels au projet

[Translation]

**Mme Gallant:** Très bien. J'ai l'impression que si nous devons participer à un programme auquel participent les employeurs et les syndicats ou les employés pour l'établissement d'objectifs et d'échéanciers, les objectifs que prévoit le projet de loi seront liés à la représentation de ces groupes concernés. Nous ne nous opposons pas à l'idée d'un secteur géographique dont on pourrait s'attendre normalement à obtenir cette représentation. Autrement dit, nous ne croyons pas qu'il faille tout le temps tenir compte du tableau national. Nous croyons que les employeurs devraient faire rapport sur deux plans, d'abord sur le plan national et, ensuite, sur leurs propres activités. Nous voulons bien admettre qu'il peut y avoir amalgamation s'il s'agit de moins de 100 employés. Est-ce que cela répond à votre question? Je n'en suis pas certaine.

**M. Nystrom:** Oui, car il s'agit d'un domaine très complexe. Prenons le cas des minorités visibles, par exemple. Dans les secteurs ruraux de la Saskatchewan, d'où je viens, il n'y a pas beaucoup de Canadiens noirs; pourtant, dans certaines parties de Toronto, cette population noire est très élevée. Si on se sert simplement des normes nationales ou provinciales, ou même régionales, on ne pourrait pas réaliser tout ce que nous voulons réaliser. Je me demande qu'elle est la position du CTC à ce sujet.

**Mme Gallant:** Ce qui est très important, à mon avis, c'est qu'il faut que les choses se fassent de façon conforme à la méthode statistique adoptée par Statistique Canada, conforme à... ils appellent cela leurs secteurs métropolitains, et il y a ensuite la scène nationale. Je veux dire par là qu'il nous faudrait une certaine uniformité afin de pouvoir faire l'évaluation de ce qui se produit. Ce qui est important, c'est l'uniformité dans les groupes qui font rapport.

**M. Nystrom:** Vous avez mentionné un point important, qu'il faudrait inclure dans la loi, à savoir qu'un employeur doit négocier l'équité professionnelle avec les syndicats. Pourriez-vous fournir aux membres du Comité un projet d'amendement à cette fin? Vous avez bien sûr au CTC davantage de compétence que nous en avons.

**Mme Gallant:** Je crois, monsieur Nystrom, que c'est ce que nous vous avons fourni. Nous proposons que vous changiez la numérotation de ce que nous avons mentionné comme étant les alinéas a) et b), pour en faire c) et d); ce serait la modification qu'il faudrait apporter à l'article 4 du projet de loi.

**M. Nystrom:** Très bien. J'ai une autre question. Devons-nous procéder rapidement? Combien de temps faudrait-il avant que nous imposions l'équité professionnelle? Là encore, je me rends compte que dans beaucoup de sociétés, cela prendra beaucoup plus de temps, ils ont beaucoup plus à faire. Le Comité d'action nationale dont j'ai parlé plus tôt déclarait qu'il nous fallait prendre des mesures dès maintenant. Les banquiers ont dit l'autre jour qu'il faudrait plusieurs années, mais que ça ne prendrait pas un siècle. Je me demande si le CTC a établi des délais pour la réalisation de cette grande tâche.

**Mr. Mercier:** We did not set any targets. We are asking for substantial amendments to the bill and an early implementa-

## [Texte]

de loi et que la loi soit mise en vigueur très bientôt. Ainsi, dès que le projet de loi aura été adopté, le processus de négociation va faire son travail très rapidement. Il faut laisser aux partenaires sociaux, là où les travailleurs et les travailleuses sont syndiqués, la possibilité de négocier.

**Le président:** Merci.

Madame Mailly.

**Mme Mailly:** Merci, monsieur le président.

Monsieur Mercier, combien d'employés le CTC représente-t-il?

**M. Mercier:** Au-delà de 2 millions de membres.

**Mme Mailly:** Lorsque les représentants de l'Association des employeurs de transport et de communications de régie fédérale sont venus nous voir, ils nous ont dit qu'ils représentaient environ 370,000 travailleurs dont 78 p. 100 étaient syndiqués. Représentez-vous certains des employés dont les employeurs sont membres de l'Association des employeurs de transport et de communications de régie fédérale?

**M. Mercier:** Probablement.

**Mme Mailly:** C'est pour cette raison que je suis un peu étonnée quand vous dites que vous préféreriez n'avoir aucune loi plutôt que d'avoir une loi qui laisserait un peu à désirer. Au moins, on aurait quelque chose. D'après mon expérience comme femme dans le milieu du travail, il est toujours préférable d'avoir quelque chose pour nous protéger, même si ce n'est pas parfait.

• 1735

En répondant à des questions de M. Allmand et de M. Nystrom, madame disait tout à l'heure: Non, nous n'avons pas vraiment étudié tel aspect. Elle l'a dit à quatre reprises. Quant à M. Mercier, il a dit que vous n'aviez pas tellement pris en considération l'aspect des coûts. J'ai donc l'impression qu'il y a un certain flou dans votre approche, et je trouve qu'il est malheureux que vous disiez qu'on devrait mettre de côté une loi qui pourrait aider les femmes. En ce moment, je parle comme femme avant de parler comme députée. Pourquoi faudrait-il attendre quelque chose qui, selon vous, serait parfait?

Deuxièmement, vous dites que la participation syndicale devrait vous permettre de négocier des programmes. Que voulez-vous dire par «négocier»? Est-ce que vous voulez dire faire des compromis? Êtes-vous prêts à dire: On veut telle chose, mais on est prêts à accepter telle chose? Quelle serait votre norme minimum du point de vue de l'équité, et que donneriez-vous en retour?

Je crois que vous ne voulez pas discuter de l'ancienneté, parce que c'est peut-être le talon d'Achille du syndicat. Quand les banquiers sont venus nous voir, ils nous ont dit que c'est la question de l'ancienneté qui constitue l'obstacle à l'avancement des femmes dans leur domaine. Ils s'attendent à ce qu'un certain nombre de nouvelles employées qui sont cadres inférieurs en ce moment deviennent à un moment donné des cadres supérieurs, mais ils craignent que l'ancienneté ne soit une entrave à leur avancement naturel.

## [Traduction]

tion. As soon as the bill is passed, the negotiation process will happen quickly. We have to let the social partners, where the men and women workers are unionized, the possibility to negotiate.

**The Chairman:** Thank you.

Mrs. Mailly.

**Mrs. Mailly:** Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Mercier, how many employees does the CLC represent?

**Mr. Mercier:** We have more than two million members.

**Mrs. Mailly:** When the representatives of the Transport and Communication Workers Association of Federal Jurisdiction came to see us, they told us that they represented approximately 370,000 workers, 78% of which were unionized. Do you represent certain employees whose employers are members of the Transport and Communication Workers Association of Federal Jurisdiction?

**Mr. Mercier:** Possibly.

**Mrs. Mailly:** It is for this reason that I am surprised to hear you say that you would prefer to have no law at all rather than having a law which would leave something to be desired. We would at least have something. According to my experience as a working woman, it is always better to have something to protect ourselves even though it is not perfect.

In answering Mr. Allmand's and Mr. Nystrom's questions, the lady said before that no, we did not really study that aspect. She said that four times. As for Mr. Mercier, he said that you did not really consider the cost aspect of the whole thing. So I get the impression that there is a certain vagueness in your approach and I find it is unfortunate you should say that we should put aside legislation which could help women. At this point, I am speaking as a woman before speaking as a Member of Parliament. Why should we have to wait for something which, in your opinion, would be perfect?

Secondly, you say that union participation should allow you to negotiate programs. What do you mean by "negotiate"? Do you mean that compromises should be arrived at? Are you ready to say we want such-and-such, but we are ready to accept this much? What would your minimum standard be as far as equity is concerned and what would you give up in return?

I think you do not want to discuss seniority because it is probably the union's Achilles' heel. When the bankers came to see us, they said that it is the question of seniority that is the obstacle to women's promotion in their sector. They expect that a certain number of new female employees who are lower echelon cadres at this point will be promoted to senior positions, but they are afraid that seniority might be a barrier to their natural progression.

*[Text]*

**M. Mercier:** Permettez-moi de faire quelques remarques préliminaires. Premièrement, pour un gouvernement, c'est la voie la plus facile que de faire peu au lieu de s'attaquer aux vrais problèmes et d'adopter une véritable loi. On nous a promis, lors des dernières élections fédérales, qu'on allait établir des programmes de ce genre. Maintenant, le législateur nous laisse entendre, par la voix de sa ministre, qu'on va avoir un bon programme, mais c'est différent lorsqu'on regarde ce qu'il y a dans le projet de loi.

Je ne suis pas une femme, mais je représente des femmes syndiquées affiliées au Congrès du travail du Canada. On a aussi parlé avec des femmes du Conseil consultatif du statut de la femme. Laissez-moi vous dire qu'on ne veut pas d'une loi qui ne serait qu'une image ou un voile. Ce n'est pas seulement Richard Mercier en tant que représentant élu qui en parle; on en parle dans les rangs chez nous, on en parle au Conseil consultatif du statut de la femme.

Deuxièmement, je ne négocierai pas ici ce que nous devrions négocier avec les employeurs. Cela va se faire quand on sera assis avec les employeurs dans différents secteurs, avec un gros employeur et un petit employeur. On ne négocie pas de la même façon avec une société de la Couronne et avec un petit employeur. Les employeurs qui sont venus faire des représentations représentaient généralement des sociétés de la Couronne. Je me demande si le gouvernement n'a tout simplement pas l'intention de ne pas adopter de loi sur les programmes d'équité.

En ce qui concerne l'ancienneté, je n'ai jamais dit que nous n'étions pas prêts à en parler. Nous avons dit que nous préférons attendre à la fin, mais puisque vous soulevez maintenant la question, on va en parler.

**Le président:** Vous dites «vous». Je voudrais qu'il soit bien clair que ce n'est pas moi qui ai dit cela.

• 1740

**M. Mercier:** Non, non! Lorsque nous avons rencontré M<sup>me</sup> Flora MacDonald, avec un supposé comité de consultation, nous avons dit que nous étions prêts à négocier l'ancienneté. Mais vous auriez dû voir la réaction. Dès qu'on s'accorde pour négocier sur la mentalité, madame... tout de suite, on veut négocier à rabais. Nous disons non à la déréglementation; nous ne voulons pas négocier à rabais. Nous disons oui pour négocier l'ancienneté avec les compagnies qui le voudront. Je vous donne un exemple: dans certaines grosses compagnies, l'ancienneté fonctionne par département. Or, pour aider les programmes d'accès à l'égalité, il faudrait aborder l'ancienneté à l'échelle de la compagnie pour que les femmes puissent monter. Les employeurs n'y sont pas prêts. Voilà des années qu'on essaie de la négocier; mais les gouvernements ne veulent pas s'y attaquer. Nous sommes prêts à parler d'ancienneté, mais on veut la négocier à rabais! Nous demandons aux employeurs et au gouvernement de le faire à la table de négociation avec bonne volonté et un esprit ouvert. Mais cela se fera à une table de négociation, avec une bonne volonté de la part du gouvernement pour de vrais programmes d'accès à l'égalité. Quand les femmes enceintes accouchent et qu'elles

*[Translation]*

**Mr. Mercier:** I would like to make a few preliminary remarks, with your permission. First, for a government, it is a lot easier to do just a little bit instead of attacking the real problems and passing a real law. We were promised during the last federal elections that this kind of program would be established. Now, the legislator is telling us through his minister that we are going to have a good program but it is far different when we really look at what is contained in the bill.

I am not a woman, but I represent unionized women affiliated to the Canadian Labour Congress. We have also spoken with the women from the Advisory Committee on the Status of Women. Let me tell you that we do not want legislation which would only be an image or a front. It is not only Richard Mercier as elected representative that is talking to you about this. Our rank and file is talking about it and the Advisory Committee on the Status of Women is talking about it.

Secondly, I am not going to negotiate here what should be negotiated with the employers. That will be done when we are sitting down with the employers in different sectors, with a big employer or a small employer. You do not negotiate the same way with a Crown corporation and with a small employer. The employers who came here to make representations usually represented Crown corporations. I wonder if the government does not simply intend not to adopt the bill on employment equity.

As for seniority, I never said that we were not ready to talk about it. We said that we would prefer to wait until the end of the meeting, but as you have now raised the question, let us talk about it.

**The Chairman:** You say "you". I would like it to be very clear that I am not the one who said that.

**Mr. Mercier:** No, no! When we met Mrs. Flora MacDonald, with a so-called consultation committee, we said that we were ready to negotiate seniority. But you should have seen the reaction. The moment you agree to negotiate something on mentalities, man, right away, they want to beat you down. We say no to deregulation; we do not want to bargain "on the cheap". We say yes, we are ready to negotiate seniority with those companies who want to. I will give you an example: in some big companies, seniority goes by department. So to help out with access to employment equity, you first have to get into company-wide seniority so that women can start climbing the ladder. Employers are not ready for that. We have been trying to negotiate that for years; but the governments do not want to get into it. We are ready to talk seniority, but the other side want to do it "on the cheap"! We are asking employers and government to put it all on the table in good faith and with an open mind. But it will be done at a bargaining table, with good-will on the government's part, for real employment equity access programs. When pregnant women take time off to have their babies and come back to work, their seniority does not count anymore; when employers do not want



*[Texte]*

reviennent au travail et que leur ancienneté ne compte plus; quand on ne veut pas reconnaître des congés parentaux, que l'ancienneté des femmes n'est pas reconnue; quand des mises à pied se produisent et qu'elles sont les premières sur le trottoir... On dit aux employeurs qu'il faut négocier pour que les femmes puissent s'intégrer à l'échelle et gagner de l'ancienneté à l'intérieur de l'entreprise. C'est ainsi qu'on veut négocier l'ancienneté, non pas de l'ancienneté à rabais.

**Le président:** Je reviendrai à vous, madame Mailly. Ce n'est que partie remise.

Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** Mrs. Mailly asked some very important questions and I am willing to have my time delayed to listen to the answers. I do not know whether they gave them...

**The Chairman:** I think he has made his point very clearly. He had finished, unless someone else wants to add. I did not see any indication.

**Mr. Allmand:** Oh, I thought he said that...

**The Chairman:** I was just recognizing Mr. Blackburn. Others can participate.

**Mr. Allmand:** Because they come from different unions. You have...

**The Chairman:** That is right. But your chairman has a very good pair of eyes. I watch to see if there is some movement. I was going to recognize Mrs. Carole Gingras-Larivière.

Voilà deux ou trois fois qu'elle fait des gestes. Il faut demander la parole, madame. J'ai déjà assez de difficulté avec mon ami, M. Hawkes, aussi je ne cours pas après les problèmes.

**Mme Carole Gingras-Larivière (Fédération du travail du Québec):** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Je vous en prie madame. M<sup>me</sup> Carole Gingras-Larivière.

**Mme Gingras-Larivière:** J'aimerais mettre les choses au clair. On parle de programme d'équité en matière d'emploi, d'ancienneté, et, depuis le début, de l'embauche. J'aimerais revenir sur la nature d'un programme d'accès à l'égalité ou d'équité en matière d'emploi. J'aimerais qu'on se rappelle que ces programmes s'appliquent non seulement à l'embauche, mais aussi à la formation, aux transferts etc., etc. Madame l'a mentionné tantôt, je suis membre du Comité de la condition féminine du Congrès du travail du Canada. J'appuie les propos de M. Mercier. Les femmes veulent de vrais programmes d'accès à l'égalité. Nous ne voulons pas de petites mesures que les employeurs implantent ici et là et qu'ils appellent des programmes d'accès à l'égalité. Nous voulons des programmes complets. La question de l'ancienneté est une question parmi tant d'autres en négociation.

Rappelons-nous que l'ancienneté est importante dans les négociations. Si les femmes n'ont pas d'ancienneté dans les banques, je me demande où il y en a. Dans une banque on voit une personne qu'on a connue à la caisse il y a 20 ans; si on y

*[Traduction]*

to recognize parental leave and women's seniority is not recognized; when there are layoffs and they are the first ones on the street... We are saying to employers that there has to be negotiation so that women can get onto the ladder and earn seniority in the company. That is how we want to negotiate seniority; we do not want cut-rate seniority.

**The Chairman:** I will get back you, Mrs. Mailly. You will get your opportunity soon.

M. Allmand, s'il vous plaît.

**M. Allmand:** Madame Mailly a posé des questions très importantes et je veux bien attendre des réponses avant de commencer mon tour. Je ne sais pas s'ils ont répondu...

**Le président:** Je crois qu'il s'est fait très clairement comprendre. Il avait fini, à moins que quelqu'un d'autre aie eu quelque chose à ajouter. Personne n'a semblé demander la parole.

**M. Allmand:** Oh, je croyais qu'il avait dit...

**Le président:** Je donnais justement la parole à M. Blackburn. D'autres peuvent participer aussi.

**M. Allmand:** Parce qu'ils viennent de syndicats différents. Vous avez...

**Le président:** C'est vrai. Mais votre président a de très bons yeux. Je suis aux aguets et je saisis tous les mouvements. J'allais tout justement donner la parole à M<sup>me</sup> Carole Gingras-Larivière.

She motioned to me two or three times. You have to ask for the floor, Madam. I already have problems enough with my friend, Mr. Hawkes, so I am not out there looking for problems.

**Mrs. Carole Gingras-Larivière (Quebec Federation of Labour):** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Not at all, Madam. Mrs. Carole Gingras-Larivière.

**Mrs. Gingras-Larivière:** I would like to clear a few things up. We have been talking about employment equity programs, seniority and, since the beginning, hiring. I would like to get back to the nature of equality or employment equity access programs. We should remember that these programs do not only apply to hiring, but also to training, transfers and so on. As the lady mentioned before, I am a member of the Status of Women Committee of the Canadian Labour Congress. I quite agree with Mr. Mercier. Women want real equality access programs. We do not want the little sops that employers throw us here and there and call equality access programs. We want total programs. The question of seniority is just one amongst so many others during negotiations.

Let us not forget that seniority is important when you bargain a contract. If women do not have seniority in the banks, I wonder where they do. When you go into a bank, you see someone that you knew 20 years ago at the teller's wicket

## [Text]

retourne, 10 ans plus tard, elle y est encore. Bien souvent, cette femme a entraîné un collègue masculin qui a gravi les échelons très rapidement. Les femmes ont très souvent l'ancienneté mais elles ont des difficultés à obtenir des promotions parce qu'elles manquent de formation. Je tenais à le souligner.

J'aimerais aussi, quand on négocie ces programmes, qu'on parle de harcèlement sexuel, de vêtements de travail, des outils et des lieux de travail adaptés aux groupes visés par ces programmes.

• 1745

Je voulais simplement, en tant que travailleuse syndiquée, soulever ces questions parce qu'elles sont fondamentales. Nous ne voulons pas de programmes de cet ordre-là qui feront qu'on se retrouvera dans de nouveaux ghettos d'emploi où on n'aura pas de mesures de soutien. Il n'y aura pas de garderies qui nous seront accessibles, et les responsabilités ne seront pas partagées. Les mesures de soutien font aussi partie de la négociation des programmes. Il n'y a pas que l'ancienneté. Il y a aussi les mesures de redressement, les mesures d'égalité et les mesures de soutien. Je pense qu'il est important qu'on se le dise. Merci.

**Le président:** Merci, madame.

**M. Blackburn (Jonquière):** Merci, monsieur le président.

Permettez-moi d'abord de formuler un commentaire. J'apprécie le rapport que vous nous faites concernant votre position. Ma question sera dans la même veine que celle de ma collègue, M<sup>me</sup> Mailly. Cela va peut-être nous permettre d'approfondir les raisons qui motivent votre position.

D'abord, même si notre gouvernement ne met pas en oeuvre la totalité de vos propositions, il me semble qu'on fait tout de même un pas important pour venir en aide aux personnes défavorisées sur le plan de l'emploi. Vous dites, par exemple, que l'employeur devrait négocier les programmes d'équité dans l'emploi avec les agents négociateurs. Supposons que ce n'est pas exprimé aussi clairement que vous le voudriez. Quelles seraient les conséquences négatives de cela pour le syndicat?

**Ms Patricia Blackstaffe (Communications Workers of Canada):** Okay. The big concern for us is that we have asked for... in fact, in many cases, many unions have gone for some form of a negotiated affirmative action plan to the bargaining table. Occasionally, we may get some small breakthrough in this area. With this legislation, all it does is talk about implementing what they call employment equity. The only thing the government is requiring from the employer is the figures to say where the target groups have gone in employment.

The thing about not involving the unions in this process is what will happen. Our union represents some of the employees at some of the companies you talked about earlier, the federally regulated employers. Some of our members are represented here. What we have found often is: Employers where some of our members work have said they have affirmative action programs, or they have sexual harassment

## [Translation]

and when you go back there 10 years later, there she is, still behind the same wicket. Of course, that woman trained a male colleague who climbed up the ladder very rapidly. Women often have seniority, but they have problems getting promotions because they do not have the training. I wanted to point that out.

When those programs are being negotiated, I would also like us to look at sexual harassment, work clothes, tools, and workplaces that are suited to the groups these programs are aimed at.

As a unionized worker, I simply wanted to raise these questions because they are fundamental. We do not want programs like that, which will simply lead us into new work ghettos where we will not have any kind of support. There will be no day care centres accessible to us and responsibilities will not be shared. The support package is also part of the negotiations for these programs. Seniority is not the only issue. There are also the measures needed for redress, equality and support. I think it is important that it be said. Thank you.

**The Chairman:** Thank you, Madam.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Thank you, Mr. Chairman.

First of all, I would like to make a comment. I appreciate the report that you are giving us on your position. My question will be in the same vein as that of my colleague, Mrs. Mailly. Maybe that will give us the opportunity to get a better preception of the reasons behind your position.

First of all, even though our government may not implement the totality of your proposals, it would seem to me that we are still taking a very important step to help those people who are underprivileged on their jobs. For example, you say that the employer should negotiate employment equity programs with the bargaining agents. Let us say that it is not expressed as clearly as you would like to see it. What would the negative consequences of that be for the union?

**Mme Patricia Blackstaffe (Travailleurs en communications du Canada):** Bon. Pour nous, la grosse inquiétude c'est que nous avons demandé... à vrai dire, dans bien des cas, beaucoup de syndicats ont accepté de négocier une forme de plan d'action positive à la table des négociations. À l'occasion, nous obtenons peut-être quelques petits gains dans ce domaine. Avec cette loi, tout ce qu'on voit, c'est qu'il est question de mettre en oeuvre ce qu'on appelle l'équité en matière d'emploi. La seule chose que le gouvernement va exiger de l'employeur, c'est d'obtenir les chiffres pour savoir où sont situés les groupes cibles en matière d'emploi.

Si on ne prend pas à bord les syndicats, on se demande ce qui va se passer dans tout le processus. Notre syndicat représente certains des employés dans certaines des sociétés dont vous parliez tout à l'heure, c'est-à-dire les employeurs qui tombent sous le coup des lois fédérales. Certains de nos membres sont représentés ici. Alors voici ce que nous avons souvent constaté: les employeurs chez qui travaillent certains

[Texte]

policies. As a union, we do not know about that. In the public arena, people may actually believe that is so. Representing the employees at those companies, we know that it simply is not so. In effect, what it is doing is making it even worse for those target group members who, in fact, do want a chance to get into other work areas or to actually be hired by this firm. This legislation may give the impression that it is being done. However, there is no enforcement mechanism, and the only thing that is being required is: Figures are being asked of the employers as to where these target group members are located in their company.

**M. Blackburn (Jonquière):** Cela répond à ma question. Je cède la parole à ma collègue.

**The Acting Chairman (Mrs. Maily):** Mrs. Collins.

**Mrs. Collins:** I just wanted to clarify something with you. In terms of the employees in federally regulated companies where they are unionized, do you have any idea what percentage would be represented by the CLC and its affiliates?

**Mr. Mercier:** I do not have the exact percentage, but I would say a large majority.

**Mrs. Collins:** Have you had much discussions with some of the ... I mean, I know there are representatives of some of the unions. Has the CLC had internal workshops or discussions about employment equity?

**M. Mercier:** Oui, et depuis quelques années, madame. En 1982 ou en 1983, nous avons fait une étude approfondie sur les programmes d'accès à l'égalité chez nos affiliés. Nous avons sorti certaines statistiques lors de la dernière convention du Congrès du travail du Canada tenue en mai 1984 à Montréal. Cela a été largement débattu par les deux mille et quelques centaines de congressistes. Lors de cette convention, nous avons adopté des programmes d'accès à l'égalité pour la haute hiérarchie syndicale. Cela a été débattu de multiples reprises. Encore dernièrement, il y a trois ou quatre mois, à notre conférence nationale des femmes, tenue ici à Ottawa, 500 conseillers venues de tous les coins du pays ont discuté des programmes d'accès à l'égalité. Nous avons invité la juge Abella à venir nous expliquer son rapport. Nous avons étudié le projet de loi en groupes, en ateliers de travail. Cela fait partie de nos préoccupations quotidiennes.

Je ne sais pas si vous posez votre question en fonction de la question que M<sup>me</sup> Maily a posée tout à l'heure. Même si le mouvement syndical peut vous paraître gros, ses ressources financières ne sont pas très grandes. C'est pour cela qu'on fait les études les unes après les autres. Nous ne pouvons pas en faire des multitudes parce que nous sommes des organismes à but non lucratif.

**Le président:** Monsieur Allmand.

[Traduction]

de nos membres ont dit avoir des programmes d'action positive ou des politiques en matière de harcèlement sexuel. En notre qualité de syndicat, nous ne savons rien de tout cela. Sur la tribune publique, les gens pensent peut-être que c'est la réalité. Représentant les employés au sein de ces compagnies, nous savons que ce n'est absolument pas le cas. En réalité, cela ne fait qu'empirer les choses pour les membres de ces groupes cibles, qui veulent vraiment avoir l'occasion de travailler dans d'autres domaines ou même d'être embauchés par la compagnie en question. Cette loi donnera donc peut-être l'illusion que tout cela se fait. Cependant, il n'y a pas de mécanisme pour assurer le respect de la loi et la seule chose que l'on exige de l'employeur, c'est de donner des chiffres précisant où sont situés les membres de ces groupes cibles un peu partout à travers la compagnie.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** That answers my question. I will give the rest of my turn to my colleague.

**La présidente suppléante (Mme Maily):** Madame Collins.

**Mme Collins:** Vous pourriez peut-être me donner un éclaircissement. À propos des employés qui travaillent pour les compagnies réglementées par le fédéral, là où ces employés sont syndiqués, savez-vous quel pourcentage de ces gens serait représenté par le CTC et ses filiales?

**M. Mercier:** Je n'ai pas de pourcentage exact à vous offrir, mais je dirais qu'il s'agit d'une grande majorité.

**Mme Collins:** Avez-vous eu des pourparlers poussés avec certains ... Enfin, je sais qu'il y a des représentants de certains des syndicats. Est-ce que le CTC a organisé des ateliers de travail ou de discussion concernant l'équité en matière d'emploi?

**Mr. Mercier:** Yes, and that has been going on for a few years already, Madam. In 1982 or 1983, we did an in-depth study on what equality access programs our affiliates had. We had certain statistics during the last general meeting of the Canadian Labour Congress held in Montreal in May 1984. The 2,000 and some odd hundred participants got into quite a debate on the whole subject. During that convention we adopted equality access programs for upper union echelons. It has been debated many times. Once again, recently, three or four months ago, at our national women's conference held here in Ottawa, 500 of our sisters from all over the country discussed equality access programs. We had invited Judge Abella to come and explain her report to us. We set up different groups and workshops to examine the bill. It is part of our daily concerns.

I do not know if you are putting your question as a follow-up to Mrs. Maily's. Even if you think the union movement is a very big thing, its financial resources are not all that great. That is why we do these studies one after the other. We cannot do all kinds of studies like those because we are non-profit organizations.

**The Chairman:** Mr. Allmand.



[Text]

I will come back on a second round for everybody, but in the meantime Madam Bourgault shall follow the Honourable Mr. Allmand.

**Mrs. Collins:** I did not have my full time, Mr. Chairman.

**The Chairman:** The question is that I said that I would recognize two Conservatives, Madam Mailly and Mr. Blackburn for five minutes. Madam Mailly took 12 minutes and Mr. Blackburn took three minutes and you took three minutes, so that is exactly six minutes for the two of you. I think that is fair.

I said I was going to recognize two Conservatives, so it turned out to be three.

**Mr. Allmand:** As the witnesses know, this legislation only applies to employment under federal jurisdiction, which is a small percentage of total employment in Canada. I want to get clear before the committee what groups of employees are not represented by the CLC so that we can maybe call them.

I am going to go through the general areas here. Just tell me whether their unions are part of the CLC or not. You said earlier that the longshoremen are part of the CLC.

**Ms Gallant:** Yes.

**Mr. Allmand:** The truckers, the teamsters, are not. Railways are.

**Ms Gallant:** Just a minute; hold on. Certainly a lot of trucking is. CP are certainly part of our groups.

**Mr. Allmand:** Okay. But some of trucking is not.

**Ms Blackstaffe:** That is right.

**Mr. Allmand:** I think you represent all the railways. The Post Office?

**Ms Gallant:** Yes.

**Mr. Allmand:** Telephone employees?

**Ms Gallant:** Yes.

**Mr. Allmand:** Radio and TV employees?

**Ms Gallant:** Yes.

**Mr. Allmand:** Shipping?

**Ms Gallant:** Yes, yes.

**Mr. Allmand:** The airlines?

**Ms Gallant:** Yes.

**Mr. Allmand:** The banks?

**Ms Gallant:** Yes.

**Mr. Allmand:** Okay. That gives us a general idea.

In the bill the definition of 'employer' says it will only apply to employers with 100 or more employees. Do you think that

[Translation]

Tout le monde aura la chance de poser d'autres questions lors du deuxième tour, mais en attendant, M<sup>me</sup> Bourgault suivra l'honorable M. Allmand.

**Mme Collins:** On ne m'a pas accordé la pleine mesure de mon temps, monsieur le président.

**Le président:** J'avais dit que j'accorderais la parole à deux Conservateurs, c'est-à-dire M<sup>me</sup> Mailly et M. Blackburn, pour cinq minutes. M<sup>me</sup> Mailly a eu 12 minutes et M. Blackburn a pris 3 minutes et vous avez pris 3 minutes ce qui vous donne exactement 6 minutes pour vous deux. Je crois que c'est équitable.

J'avais dit que j'allais donner la parole à deux Conservateurs, mais je l'ai donnée à trois.

**M. Allmand:** Comme les témoins le savent, ce projet de loi s'applique seulement dans le cas d'emplois qui relèvent de la compétence fédérale, ce qui est un tout petit pourcentage de tous les emplois au Canada. J'aimerais que le Comité sache très clairement quels groupes d'employés ne sont pas représentés par le CTC afin que nous puissions peut-être les faire venir témoigner.

Je vais faire une sorte de liste des domaines généraux. Vous me direz si leurs syndicats font partie du CTC ou non. Vous avez dit plus tôt que les débardeurs font partie du CTC.

**Mme Gallant:** Oui.

**M. Allmand:** Les camionneurs, les *Teamsters*, n'en font pas partie. Les cheminots, oui.

**Mme Gallant:** Un instant, n'allez pas trop vite. Nous représentons quand même une partie de l'industrie du camionnage. Nous retrouvons dans nos rangs les employés de CP.

**M. Allmand:** Bon. Mais certains camionneurs ne s'y trouvent pas.

**Mme Blackstaffe:** C'est vrai.

**M. Allmand:** Je crois que vous représentez tous les employés des chemins de fer. Le bureau de poste?

**Mme Gallant:** Oui.

**M. Allmand:** Le téléphone?

**Mme Gallant:** Oui.

**M. Allmand:** Les travailleurs de la radio et de la télévision?

**Mme Gallant:** Oui.

**M. Allmand:** Les marins?

**Mme Gallant:** Oui, oui.

**M. Allmand:** Les lignes aériennes?

**Mme Gallant:** Oui.

**M. Allmand:** Les banques?

**Mme Gallant:** Oui.

**M. Allmand:** Parfait. Ça nous donne une bonne idée générale.

Dans le projet de loi, on dit que le mot «employeur» s'applique seulement aux employeurs qui ont 100 employés ou plus.

## [Texte]

figure is just right or too low or too high? Do you have any recommendations with respect to that figure? This bill only covers employment where the employer hires 100 or more employees. It exempts all those firms and employers who have fewer than 100.

• 1755

**M. Mercier:** Si vous me le permettez, monsieur Allmand, avant de laisser mes consocres répondre, je vais faire un commentaire d'ordre général.

Je pense que 100 employés et plus, c'est un chiffre raisonnable, étant donné que le gouvernement se prépare à entrer dans une ère de privatisation. Peut-être que les sociétés ne seront plus aussi grosses qu'elles l'étaient.

**Mr. Allmand:** Did anybody else want to answer that question, about 100 employees?

If not, I will go on to another question. I am convinced that we must put penalties in the bill to penalize employers who do not proceed with employment equity. I think your position is very convincing, and others have been convincing on that. But I am at a loss. If we have a situation where the employer is quite willing to proceed with employment equity and you have one union that is very sticky on it and does not seem to want to move, then I do not see where we would stand with penalties unless we could penalize that particular union in the same way as we could penalize the companies, if we are going to be fair about it. When I make an amendment to this bill to put stiffer penalties and more penalties in the bill I do not want to be open to criticism later on: Well, what happens if in a negotiation . . . ?

By the way, I also accept your proposal that we have to require the companies to negotiate this with the unions. But say the group that is involved—we have to provide for situations and be fair—is a union somewhere in the country; because it is individual unions that negotiate collective agreements with the companies, not the CLC. As you have said, some of the unions are not even members of the CLC in the areas of trucking, banks or whatever. Of course in banks there are hardly any unions whatsoever.

I am trying to be fair. I see logic in many of the positions, but I am just wondering what we do if the union really is the black sheep in a particular case some time.

**M. Mercier:** Qu'est-ce qu'il y aurait de mauvais à dire qu'un organisme doit imposer à ce moment-là un programme d'accès à l'égalité?

**Mr. Allmand:** They do not negotiate it? Let us say they put a plan on the table for negotiation and the union says no deal. Do you say that with the minimum standards you have referred to before . . . ? Well, that is worth considering.

## [Traduction]

Croyez-vous que ce chiffre est un bon juste milieu ou le trouvez-vous trop élevé ou pas assez? Avez-vous des recommandations à nous faire à propos de ce chiffre? Ce projet de loi s'applique seulement dans le cas où l'employeur emploie 100 employés ou plus. Toutes les compagnies et tous les employeurs qui ont moins de 100 employés en sont exemptés.

**Mr. Mercier:** If you do not mind, Mr. Allmand, before asking my lady colleagues to answer, I will make a general comment.

I think that 100 employees and more is a reasonable figure as the government is getting ready to enter the new era of privatization. Perhaps the corporations will not be as big as they used to be.

**M. Allmand:** Quelqu'un d'autre veut-il répondre à cette question sur les 100 employés?

Sinon, je passe à une autre question. Je suis convaincu que nous devons insérer dans le projet de loi des pénalités pour pénaliser ces employeurs qui ne donnent pas suite à l'équité en matière d'emploi. Vos arguments me semblent très convaincants et d'autres aussi ont eu de tels arguments. Mais je comprends mal. Si nous avons une situation où l'employeur veut bien faire quelque chose de positif au niveau de l'équité en matière d'emploi et qu'il y a un syndicat qui commence à picocher et ne veut pas bouger, alors je ne vois pas comment on pourrait imposer des pénalités à moins que nous ne puissions aussi imposer des pénalités à ce syndicat, car il faut tout de même agir en toute justice. Lorsque je proposerai un amendement au projet de loi à propos de pénalités plus draconiennes et nombreuses, je ne veux pas qu'on puisse me critiquer plus tard en disant bon, qu'est-ce qui arrive si, pendant une négociation . . . ?

Soit dit en passant, je suis d'accord avec votre proposition qu'il nous faut demander aux compagnies de négocier cela avec les syndicats. Mais disons que le groupe impliqué, car il nous faut prévoir certaines situations et être justes en même temps, alors disons que le groupe est un syndicat, quelque part au pays; parce que ce sont les syndicats individuels qui négocient les accords collectifs avec les compagnies, pas le CTC. Comme vous l'avez dit, certains syndicats ne sont même pas membres du CTC, qu'il s'agisse du camionnage, des banques ou d'autres secteurs. Évidemment, lorsqu'il s'agit de banques, il n'y a presque pas de syndicats du tout.

Mais j'essaie d'être juste. Je comprends la logique de ces prises de position, mais je me demande ce que nous devrions faire, si jamais nous avions affaire à un syndicat qui était un véritable mouton noir.

**Mr. Mercier:** Would there be anything terribly wrong with saying that a certain organization could then impose an equality access program?

**M. Allmand:** Ce ne serait pas négocié? Disons qu'il y a une proposition sur la table et que le syndicat refuse absolument. Voulez-vous dire qu'à l'intérieur des limites des normes minimales dont vous avez parlées plus tôt . . . ? Et bien, ça vaut la peine d'être étudié.

[Text]

Thank you very much.

**Le président:** Merci.

Madame Bourgault, s'il vous plaît.

**Mme Bourgault:** Merci, monsieur le président.

Le temps est souvent le remède à tous les maux. Il y a quelques années, alors que je travaillais dans une grosse compagnie, on m'a dit que je ne pourrais plus avancer parce que j'étais une femme. Je me rends compte que depuis 1976, la situation a beaucoup évolué. Maintenant, les entrepreneurs commencent à comprendre l'équité et il me semble qu'il y a un mouvement progressiste. Je voudrais faire un commentaire avant de vous poser une question.

Pendant la campagne électorale, et même après, votre président, M. McDermott, disait qu'il en avait ras le bol de toute la paperasserie gouvernementale. Les syndicats également, ainsi que les entreprises, nous ont demandé de réduire tout cet amoncellement de paperasses et d'agences. C'est la raison pour laquelle la privatisation de certaines sociétés faisait partie de notre programme électoral.

Le gouvernement serait-il logique avec lui-même s'il créait nouvelle agence comme vous le proposez? Une nouvelle agence, cela veut dire un nouveau règlement et ainsi de suite. De plus, les entreprises ont dit au gouvernement d'arrêter de se mêler de leurs affaires. Elles trouvent que le gouvernement est omniprésent. On a souvent entendu cela et vous devez l'avoir entendu, vous aussi. Nous devons donc être logiques avec nous-mêmes.

• 1800

**M. Mercier:** Madame, il est vrai qu'il y a parfois beaucoup trop de paperasses. Mais, quand j'ai appris à marcher, mon père et ma mère étaient près de moi pour que je ne me casse la gueule. Il s'agit d'un nouveau programme où on aura besoin d'encadrement, de gens pour l'appliquer. Ce n'est pas comme l'impôt qui doit être démythifié, que les formulaires soient plus accessibles à la population, etc. Le maudit impôt existe depuis des années. Mais quand on arrive avec un programme nouveau comme celui d'accès à l'égalité, il faut les encadrer. Ce qui signifie des gens, des formulaires. Mais quand le programme sera ancré dans les moeurs, quand la mentalité sera changée, on pourra diminuer la paperasse et les rapports. Il faut un changement de mentalité; tant que la mentalité sera pas changée il faudra subir ces inconvénients.

**Mme Bourgault:** Croyez-vous sérieusement qu'il y aura des progrès dans l'équité sans que les employeurs soient forcés de déclarer leur effectif comme le demande le projet de loi C-62?

**M. Mercier:** Tant et aussi longtemps qu'on sera pour la vertu sans la vérifier auprès de ceux qui se disent vertueux, ces derniers passeront pour des vertueux, mais ne le seront guère. Si on y croit, il faut vérifier les progrès faits par l'entremise des programmes chez les employeurs des Compagnies de la Couronne et ailleurs. Il faudra un suivi durant un certain temps; tant et aussi longtemps qu'il n'y aura pas de changement. Vous et moi sommes chanceux dans cette société de

[Translation]

Merci beaucoup.

**The Chairman:** Thank you.

Mrs. Bourgault, please.

**Mrs. Bourgault:** Thank you, Mr. Chairman.

Time cures all ills. A few years ago, when I worked for a big company, I was told that I could not get any promotions because I was a woman. Since 1976 things have changed a lot in that regard. Now, companies are starting to understand this whole thing about equity and it seems to me there is a progressive movement. I would like to make a comment before putting a question to you.

During the election campaign, and even after, your president, Mr. McDermott, said that he had had it up to there with all the government paperwork. The unions as well as the companies asked us to cut down on this mountain of paperwork and government agencies. That is why privatization of certain corporations was part of our election platform.

Would the government be acting logically in setting up a new agency, as you suggest? A new organization means new regulations and so on and so forth. Furthermore, business told government to stop butting in. They find that the government is everywhere. We have often heard that and I am sure you have too. So, we have to be consistent.

**Mr. Mercier:** It is true, Madam, that there is often way too much paperwork. But when I learned how to walk, my father and my mother were right next to me so I would not come a cropper. This is a new program, which is going to need support and people to help implement it. It is not like income tax, which has to be demystified, with forms that are more accessible to the population and so on, those damned income taxes have been in existence for years, now. But when you come up with a new program such as this one on access to equality, you need some support. Which means people and forms. But when the program has become part of our daily lives, when mentalities have changed, then we will be able to cut down on the paperwork and reports. We need a change in mentalities; as long as mentalities have not changed, we have to live with the inconvenience.

**Mrs. Bourgault:** Do you seriously believe that there will be progress in the matter of equity if you do not oblige employers to make the statements required in Bill C-62?

**Mr. Mercier:** As long as people come down on the side of virtue without having any way of checking up on the truth of the statements of those who say they are virtuous, the latter will give every appearance of virtue without having to be virtuous. If you believe in the principle, you have to be able to check up on the progress made through these program whether they are set up by employers who are Crown corporations or otherwise. You need to have follow-up for a certain period of



*[Texte]*

1976. Vous travailliez pour une entreprise autrefois mais aujourd'hui vous êtes élue, vous siégez à cette Commission. Pendant vingt ans, j'ai travaillé dans les patates chez *Dominion Store*; aujourd'hui, je représente les travailleurs et les travailleuses canadiens. Je me trouve chanceux, privilégié. Mais des présidents du CTC et des députés, il ne peut pas y en avoir 2,000 en assemblée!

**Mme Bourgault:** C'est bien évident.

**M. Mercier:** Plusieurs sont au bas de l'échelle et ils ont besoin d'aide.

**Mme Bourgault:** Dites-moi, représentez-vous les gens de l'industrie automobile?

**M. Mercier:** Oui.

**Mme Bourgault:** Durant les sept ou huit dernières années, des femmes travaillent sur des chaînes de montage. J'aimerais entendre votre commentaire là-dessus. On a enfin ouvert les portes aux femmes dans les usines de montage mais les attitudes des hommes qui y travaillent n'ont pas changé. Je connais plusieurs de ces femmes qui ont eu, et qui ont encore de la difficulté. Quelques-unes ont laissé leur emploi parce qu'elles n'étaient plus capables de supporter le stress à l'intérieur de l'entreprise. Je suis d'accord pour obliger les entreprises à appliquer des programmes d'accès. Étant femme, je sais par où on peut passer! Je suis d'accord avec certaines de vos positions; mais le gouvernement ne devrait-il pas, avec ce projet de loi, commencer par voir ce qu'il produit durant un an ou deux. Observons d'abord ce que les entreprises feront. Et, si tout va assez bien, il restera à apporter quelques amendements. On est ici pour amender, enlever ou mettre de nouvelles lois en vigueur. C'est ce qu'on fait à la journée longue au Parlement.

**M. Mercier:** Si tel était le cas, vous auriez tout notre support. Mais je voudrais vous rappeler...

**Mme Bourgault:** C'est-à-dire?

**M. Mercier:** Si les employeurs étaient tous pour le programme d'accès à l'égalité et que les mesures volontaires et incitatives s'implantaient...

**Mme Bourgault:** Avec le projet de loi?

**M. Mercier:** Je vous rappelle que des gens sont morts pour obtenir la semaine de 40 heures; on a dû faire des grèves. Quand on parle d'augmentation des salaires, de négociation des conventions collectives, des conditions de travail, rien ne nous a été donné sur un plateau d'argent, madame. Il a toujours fallu lutter. Vous parliez des travailleurs de l'automobile...

**Mme Bourgault:** Des travailleuses!

**M. Mercier:** La première garderie a été obtenue en négociation, il y a à peine un an. C'est parce qu'une femme qui était négociatrice au comité de négociations a pu l'avoir, elle. Cela a créé un précédent. Vous dites que les gars dans les usines ont parfois une mentalité... Bien sûr, mais les employeurs qui ont embauché ces gars-là sont peut-être plus chauvins que les travailleurs. Ce ne sont pas les gars et les filles qui ont embauché le personnel dans les usines. Qui a créé cette

*[Traduction]*

time; as long as no change has been produced. You and I are lucky in today's 1976 society; you used to work for a company back then, and today you are an elected Member of Parliament and are sitting on this committee. For 20 years I worked in the potato section for Dominion Stores; today I represent Canadian men and women workers. I feel lucky, and privileged. But you cannot have an assembly of 2,000 CLC presidents and Members of Parliament!

**Mrs. Bourgault:** Obviously not.

**Mr. Mercier:** A lot of people are on the bottom rung of the ladder, and they need help.

**Mrs. Bourgault:** Tell me, do you represent people from the automobile industry?

**Mr. Mercier:** Yes.

**Mrs. Bourgault:** During the last seven or eight years, women have been working on assembly lines. I would like to hear your comments on that. Doors have finally been opened to women in the assembly plants but the attitudes of the men working there have not changed. I know a lot of these women who have been having problems. Some of them left their jobs because they just could not take the stress in the company any more. I am in agreement with forcing companies to implement access programs. As a woman, I know what you have to go through! I agree with some of your positions; but should not the government, with this bill, have a look at what happens in the next year or two. Let us see what business is going to do first. And if everything goes fairly well, we can always bring in a few amendments. We are here to amend, repeal or pass new legislation. That is what we do all day in Parliament.

**Mr. Mercier:** If that were the case, you would have all our support. But I would like to remind you...

**Mrs. Bourgault:** You mean?

**Mr. Mercier:** If all employers were for the equality access program, and voluntary measures and incentives were implemented...

**Mrs. Bourgault:** Through the bill?

**Mr. Mercier:** I would simply like to remind you that people died to get the 40-hour work week; we had to strike. When we talk about increasing salaries, bargaining collective agreements, working conditions, nothing was handed to us on a silver platter, Madam. We always had to fight for it. You were talking about the automobile workers...

**Mrs. Bourgault:** The women automobile workers!

**Mr. Mercier:** They got their first daycare centre through negotiation, hardly a year ago. It is because a woman who is on the bargaining team as a negotiator was able to get it. That set a precedent. You say that the guys in the plants sometimes have a mentality that... of course, but the employers who hired those guys are maybe even more chauvinistic than the workers themselves. It is not the guys and the girls who hired the personnel in the plants. Who created that discrimination?

## [Text]

discrimination? Nous, les syndicats, on n'a pas le pouvoir d'embaucher. Cela fait partie des droits de la gérance, madame. Ce n'est pas nous qui avons embauché plus de gars que de filles. Et puis les mentalités se sont perpétuées par le biais de notre éducation, de nos institutions éducatives.

• 1805

**Mme Bourgault:** J'y reviendrai.

**The Chairman:** I have put you at the end.

Madam Sauvé was the first one who ever put . . . I remember the fight she had with some males here on the Hill. I can at least say that. Madam Sauvé is now the head of state.

**Mr. Nystrom:** Do you speak from experience?

**The Chairman:** She had my full support for that.

**Mrs. Collins:** I want to carry on from where I left off. You indicated that you have had lots of discussions about employment equity. I assume some of your affiliates have had discussions with the companies about employment equity. Have you found much difference between the perception of the union and the perception of management regarding employment equity?

**Ms Gallant:** If you are talking about the negotiation of affirmation action programs, traditionally, then we have a version of an affirmation action program that is very different from that of most employers. We see them as being much broader than employers do.

If you are asking if there has been a difference in that concept since the term "employment equity" has come down, my answer to that would be, no. Has that changed anything? No. I do not know if that is exactly what you are asking me.

**Mrs. Collins:** It is not really. I guess I am trying to see if you feel there is a commonality of understanding about the purpose of employment equity, and also about how you go about achieving results which requires, obviously, changes in many employment practices within an organization and measures to reduce barriers to the hiring and advancement of people in the target groups. Do you think both labour and management are basically on side of how that should be accomplished? It is going to require an accommodation from both sides.

**Ms Gallant:** At this point, I would say that they are not in agreement. There are great differences about how we think you would define those things and how you establish the positive practices to overcome them.

**Mrs. Collins:** How do you see movement towards that commonality of understanding?

**Ms Gallant:** It is like anything else—we bargain. You have to get at the table and then start working it out. It is going to

## [Translation]

We, the unions, do not have the right to hire. That is part of management's rights, madam. We are not the ones who hired more guys than girls. And certain mindsets have been perpetuated through our educational system and our educational institutions.

**Mrs. Bourgault:** I will get back to that.

**Le président:** Je vous ai mis à la fin.

M<sup>me</sup> Sauvé fut la première qui ait jamais . . . Je me rappelle les batailles qu'elle a eues avec certains hommes ici, sur la colline. Je puis au moins dire cela. M<sup>me</sup> Sauvé est maintenant chef de l'État.

**M. Nystrom:** Vous parlez d'expérience?

**Le président:** Elle avait mon entier appui à ce niveau.

**Mme Collins:** J'aimerais reprendre à partir du point où je m'étais arrêtée. Vous m'avez dit que vous avez eu de gros débats entourant l'équité en matière d'emploi. J'imagine que certaines de vos filiales ont eu des pourparlers avec les compagnies à ce même propos. Trouvez-vous qu'il y a une énorme différence entre la perception du syndicat et la perception de l'employeur à cet égard?

**Mme Gallant:** S'il s'agit de la négociation de programmes d'action positive, traditionnellement parlant, alors nous avons une version de ce genre de programme qui est très différente de celle que nous proposent la plupart des employeurs. À notre avis, ces programmes sont beaucoup plus larges que ce que nous offre l'employeur.

Si vous me demandez s'il y a eu des modifications à ce concept depuis l'invention de l'expression «équité en matière d'emploi», il faudrait que je vous réponde par un non. Est-ce que cela a changé quelque chose? Non. Je ne sais pas si c'est exactement cela la question que vous me posez.

**Mme Collins:** Pas vraiment. J'essaie de trouver s'il y a un terrain d'entente à propos de l'objet de l'équité en matière d'emploi et j'aimerais aussi savoir comment vous faites pour obtenir des résultats qui, de toute évidence, exigent bien des changements en ce qui concerne beaucoup de pratiques d'emploi au sein de certains organismes, et j'aimerais aussi savoir quelles mesures vous réussissez à faire adopter afin de faire disparaître les barrières à l'embauche et à l'avancement de gens qui font partie des groupes cibles. Croyez-vous que le mouvement syndical et l'employeur s'entendent fondamentalement sur les objectifs à atteindre? Il faudra que les deux parties mettent pas mal d'eau dans leur vin.

**Mme Gallant:** À l'heure actuelle, les deux parties ne s'entendent pas. Il y a d'énormes différences quant à la façon dont, selon nous, s'inscrivent ces objectifs et comment introduire les pratiques positives en vue de surmonter les obstacles.

**Mme Collins:** Et comment croyez-vous que les deux parties parviendront enfin à un terrain d'entente?

**Mme Gallant:** C'est comme tout le reste: par voie de négociation. Il faut s'asseoir à la même table et entamer les pourparlers. Il va falloir négocier dur, cela ne fait aucun doute.

**[Texte]**

take some hard bargaining, there is no question about it. We consider equal pay a big part of this.

**Mrs. Collins:** The other problem that has been drawn to our attention by the employers is that many of them are in a situation where they are not hiring. In fact, they are laying off people. Obviously the implementation of employment equity is really quite different in that kind of situation.

Would you or any of your affiliates would to special measures being involved in lay-off procedures to accommodate the goals of employment equity? That might mean, for example, that even though someone had been hired later on, because they were from a target group they might not be the first one to be laid off.

• 1810

**Ms Gallant:** We are open to the discussion. But let me be quite clear about this. Lay-off is a very, very sensitive issue. We are talking about people's livelihoods. And what we are really faced with here, in a number of cases, is lay-offs that are resulting from certain kinds of government policy. And we will put that right back in the court of the government. We say the economic policies, the policies of government on deregulation... I mean, they have said it right in here. Deregulation is going to be one of the problems. We have said that from the start. We have said that deregulation was a problem. It was going to be a problem for women. So, there is an overall problem here about... The end result is, what happens? Workers are victims of a system that does not provide them with enough jobs and then they are supposed to fight between each other about who keeps them. It is a very, very complicated situation.

**M. Mercier:** Cela rejoint toute la discussion sur l'ancienneté. Je vous lirai un seul point de notre politique sur les programmes d'accès à l'égalité adoptée en congrès:

Elargir la base d'ancienneté exigée pour permettre l'accès à un plus large éventail de postes, afin d'aider les femmes à quitter les ghettos d'emploi. Certaines sections locales voudront peut-être aussi envisager des moyens de contrer la disproportion des mises à pied chez les femmes.

C'est pour cela que nous disons que nous sommes ouverts. Il va falloir aussi discuter d'une ancienneté élargie. Ce n'est pas seulement lors des mises à pied, parce que nous voulons éviter un problème vieux de 100 ans. On l'a vécu durant la crise économique, et on l'a vécu avant. Des entreprises qui semblaient bien fonctionner deviennent soudainement mal en point lorsqu'arrivent les négociations. Tout va mal, elles ferment leurs portes, et jamais elles n'ont voulu ouvrir leurs livres aux travailleurs et aux travailleuses. Jamais, sauf quand cela crève les yeux. Là on nous dit: Regardez, regardez nos livres! Nous, on dit: Un instant; les mises à pied, oui, mais on va regarder cela dans le contexte de l'ancienneté, et on va négocier cela avec l'employeur. On est prêts à discuter.

**[Traduction]**

Quant à nous, l'égalité de rémunération est un des gros morceaux.

**Mme Collins:** L'autre problème que nous ont signalé les employeurs, c'est que nombre d'entre eux n'embauchent plus. À vrai dire, ils mettent des employés à pied. De toute évidence, l'application de l'équité en matière d'emploi s'inscrit alors dans un tout autre contexte.

Est-ce que vous-même ou vos sociétés affiliées, vous opposeriez à ce que soient adoptées certaines mesures spéciales concernant les mises à pied, de façon à tenir compte des objectifs d'équité en matière d'emploi? Par exemple, cela pourrait signifier que même si quelqu'un avait été embauché plus tard que les autres, parce que cette personne fait partie d'un des groupes cibles, il se pourrait qu'elle ne soit pas la première à être mise à pied.

**Mme Gallant:** Nous sommes prêtes à discuter. Mais, entendons nous bien. La question des mises à pied est extrêmement délicate. Il s'agit du gagne-pain des gens. Et ce qui nous occupe, dans bon nombre de cas, ce sont des mises à pied qui résultent de certaines politiques du gouvernement. Et nous renverrons cette balle directement au gouvernement. Nous disons que les politiques économiques, les politiques du gouvernement en matière de déréglementation... Après tout, ils le disent ici même. La déréglementation sera un des problèmes. Nous l'avons dit au départ. Nous avons déjà soutenu que la déréglementation constituait un problème. Que cela poserait un problème aux femmes. Il y a donc là un problème global... en bout du compte, qu'est-ce qui arrive? Les travailleurs et les travailleuses sont victimes d'un système qui ne leur fournit pas suffisamment d'emplois, et ils doivent ensuite se battre entre eux pour savoir qui va conserver le sien. La situation est extrêmement compliquée.

**Mr. Mercier:** And this gets us right back to the discussion on seniority. I will read you a single point of our policy on equality access programs that was adopted at the convention:

To widen the seniority base demands to allow access to a greater number of positions to help women get out of working in ghettos. Certain locals will perhaps also want to look at ways and means to counter the disproportionate number of layoffs in women's ranks.

That is why we are saying that we are open. We will also have to discuss wider seniority. It is not only when you have layoffs, because we want to avoid a problem that is 100 years old. We had to live with this during the recession and we have had to live with it before. Companies where everything seemed to be working fine all of a sudden become very sick when bargaining time comes around. Everything is going for the worst, they closed their doors and they have never wanted to open their books to their employees. Never, except when everything is blindingly clear. Then we are told: Look, look at our books! We say: Hang on a second; layoffs, yes, but we are going to look at that in the context of seniority and we are going to bargain that with the employer. We are ready to discuss things.



[Text]

**Mme Gingras-Larivière:** J'aimerais vous rappeler que chaque programme d'accès à l'égalité devra être adapté à chaque milieu de travail. Autrement dit, pour définir le contenu d'un programme, il faudra regarder ce qui se passe dans le milieu de travail et quelle est la situation des différents groupes qui sont représentés dans le milieu. Compte tenu de cet élément-là, il faudra voir ce que que nous, travailleurs et travailleuses, voudrions avoir comme programme. Cela, il faut bien le comprendre. Il est très difficile de ne parler que d'un point lorsqu'il s'agit d'un programme d'accès à l'égalité.

Vous nous demandiez au tout début si les syndicats et les employeurs avaient la même vision d'un programme. Sûrement pas. Je connais un programme qu'on essaie de mettre en oeuvre dans un milieu de travail à l'heure actuelle. Il est très difficile pour un syndicat de se faire reconnaître et de négocier le programme. Tout ce que l'employeur veut, c'est discuter du programme avec le syndicat et non pas le négocier. Deuxièmement, cela fait une année qu'il y a des rencontres entre le syndicat et l'employeur pour discuter du programme. On veut négocier le programme, ne serait-ce que pour que les femmes aient des vêtements de travail adaptés à leur travail, et l'employeur ne veut pas. Tout ce que l'employeur veut, c'est discuter de la question de la formation. On est bien prêtes à en discuter, mais on se demande si le milieu de travail est adapté à ceux et celles qui y travaillent. On est loin de se comprendre, parce que l'employeur pense à ses profits, pense à la rentabilité, pense à l'absentéisme qu'il veut diminuer, alors que nous, on pense aussi au mieux-être de ceux et celles qui offrent leurs services à l'employeur.

On a vraiment des objectifs très différents, et il n'est pas facile d'arriver à s'entendre quand on n'est même pas capable d'avoir un vêtement de travail convenable, par exemple.

**Le président:** Merci.

• 1815

**Mrs. Collins:** Just quickly. Does the CLC or any of your major affiliates have employment equity plans in place for themselves, and have these been negotiated with your own employees? Are there examples that you could provide to us?

**Ms Gallant:** Do we have basically affirmative action programs that have been negotiated with employers? Examples?

**Mrs. Collins:** With yourselves. The CLC, for example, as an employer.

**Ms Gallant:** The CLC as an employer. I should let Brother Mercier answer, because he has done this within his own operation.

**M. Mercier:** C'est un programme qui n'a pas été négocié mais dont on a discuté d'un commun accord. Dans le service dont je suis responsable, le service d'éducation, il y a des femmes à tous les niveaux et le syndicat en est satisfait. Il y a encore place pour de l'amélioration, et vous verrez qu'à la prochaine convention du CTC, les femmes auront leur place à la haute direction du syndicat. D'ailleurs, nous serons le seul

[Translation]

**Mrs. Gingras-Larivière:** I would like to remind you that every equality access program will have to be adapted to certain working environments. In other words, to define the contents of a program, we are going to have to look at what is going on in different working environments and what the situation for different groups is in that environment. Considering that element, we will then have to look at what we, men and women workers, will want as a program. That has to be clearly understood. It is very difficult to talk only about one point when you are talking about an equality access program.

At the very beginning, you were asking us whether unions and employers had the same vision of these programs. Certainly not. I know of a program that they are trying to set up somewhere, right now. It is very difficult for a union to get recognized and bargain the program. All the employer wants is to discuss the program with the union and not negotiate it. Secondly, there have been meetings between the union and the employer for a year now to discuss the program. We want to negotiate the program if only for women to have access to working clothes adapted to the work they are doing, and the employer does not want to talk about it. All the employer wants is to discuss the question of training. We are quite ready to discuss that, but we wonder if the working environment is adapted to all those men and women who work there. We are far from reaching an understanding because the employer is thinking about his profits, his profitability, the absenteeism that he wants to decrease, while we are also thinking about the wellbeing of those men and women who offer their services to the employer.

We really have very different objectives and it is not easy to reach an agreement when we cannot even get adequate work clothes, for example.

**The Chairman:** Thank you.

**Mme Collins:** Très rapidement. Est-ce que le CTC, ou un de vos gros affiliés, a mis en place des plans d'équité en matière d'emploi pour eux-mêmes et avez-vous négocié ces plans avec vos propres employés? Pourriez-vous nous donner des exemples de plans du genre?

**Mme Gallant:** Avons-nous des programmes d'action positive qui ont été négociés avec les employeurs? Par exemple?

**Mme Collins:** Avec vous même. Par exemple, le CTC en sa qualité d'employeur.

**Mme Gallant:** Le CTC en sa qualité d'employeur. Le camarade Mercier pourrait répondre à cela, parce qu'il a fait cela à l'intérieur de son propre service.

**Mr. Mercier:** It is a program that was not negotiated, but arrived at through consensus. In the service for which I am responsible, the educational service, there are women at all levels and the union is quite satisfied. There is still room for improvement, and you will see at our next CLC convention that women are going to have their place as senior officials within the union. Actually, we will then be the only union movement in the world with an equitable proportion of women.

[Texte]

mouvement syndical au monde à avoir une proportion équitable de femmes.

**Mme Gingras-Larivière:** Je suis très heureuse, parce que je suis membre de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec dont le nom a été féminisé lors de notre dernier congrès. Nous adapterons en conséquence les statuts et règlements de la centrale syndicale.

Deuxièmement, nous venons d'adopter une résolution en congrès pour qu'un comité d'accès à l'égalité soit créé à la FTQ afin d'étudier la présence et l'implication des femmes dans nos structures syndicales, comité qui aura à étudier et analyser la situation et à faire rapport lors de notre prochaine convention, d'ici deux ans.

**Le président:** Monsieur Allmand.

**Mr. Allmand:** I simply want to apologize for suggesting that only black sheep would be opposed to employment equity. The white sheep might be equally guilty.

**The Chairman:** Thank you.

Mr. Hawkes, please, followed by Madam Mailly.

**Mr. Hawkes:** Thank you very much, Mr. Chairman. Just following up on Madam Collins' question for one minute, the affirmative plans that you have within union organizations for their own employees, I assume that is just women, that it does not touch the other three target groups; that you do not have a plan for the disabled, or natives, or visible minorities. Is that a fair comment? So you, as an employer, could be subjected to the same need to file plans and develop plans?

**M. Mercier:** Bien sûr, nous allons devoir handicapés, etc. Cependant, on doit aller au plus pressant. Mais nos programmes d'action d'accès à l'égalité sont ouverts à toutes les minorités. On a du progrès à faire, on ne se le cache pas, mais on va se donner les outils nécessaires pour atteindre ces groupes.

**Mr. Hawkes:** If we legislate mandatory kinds of provisions that take some of the heat off you as politicians, because you have to comply . . . When you talked before about going to the wall for the 40-hour week, I thought, yes, society has advanced because unions were ready to go the wall on behalf of the majority of their membership. We are in a very, very different ball game when we are asking elected people in unions to go to the wall for minorities of one kind or another, and in particular, minorities who have not yet been hired. That is a dangerous kind of ball park without the mandatory necessity under law to do it. I guess that is part of what I am hearing today: that is where the need to be mandatory comes from.

[Traduction]

**Mrs. Gingras-Larivière:** I am very happy, because I am a member of the Quebec Federation of Labour whose French designation was feminized, during our last convention. The statutes and by-laws of our federation are going to be changed accordingly.

Secondly, our congress just passed a resolution to the effect that an equality access committee is to be set up within the QFL with a view to studying the presence and involvement of women in our union structures; this committee is to examine and analyse the situation and report at our next convention within two years from now.

**The Chairman:** Mr. Allmand.

**M. Allmand:** Je voulais tout simplement présenter mes excuses pour avoir laissé croire que seul un mouton noir s'opposerait au principe de l'équité en matière d'emploi. Le mouton blanc pourrait tout aussi bien se rendre coupable du même péché.

**Le président:** Merci.

Monsieur Hawkes, s'il vous plaît, suivi de M<sup>me</sup> Mailly.

**M. Hawkes:** Merci beaucoup, monsieur le président. Tout simplement pour donner suite à la question de M<sup>me</sup> Collins, c'est-à-dire les plans d'action positive qui existent au sein des organismes syndicaux, pour leurs propres employés, je crois bien que cela n'existe que pour les femmes et que les trois autres groupes cibles ne sont pas touchés; vous n'avez pas de plans précis visant les handicapés, les autochtones ou les minorités visibles. Est-ce que je me trompe? Ce qui signifie que vous-même, en votre qualité d'employeur, seriez probablement obligés de concevoir des plans et d'en déposer les détails auprès du gouvernement?

**Mr. Mercier:** Of course, we are going to have to look at the situation for minorities, natives, the handicapped and so on. However, we must see to the most immediate emergencies. But our equality access action programs are open to all minorities. We do have progress to be made, we are not trying to fool ourselves on that score, but we are going to equip ourselves with the necessary tools to reach those groups.

**M. Hawkes:** Si nous adoptions des mesures législatives obligatoires, le genre de dispositions qui vous exonèrent, en votre qualité de politiciens, car vous êtes alors obligés de vous conformer à la loi . . . Quand vous nous avez dit tout à l'heure que des gens sont morts pour obtenir la semaine de 40 heures, je me suis dit, oui, la société a fait des progrès parce que les syndicats étaient prêts à aller jusqu'à la dernière extrémité pour défendre la majorité de leurs membres. Mais il s'agit d'une situation tout à fait différente lorsque nous demandons à des représentants élus, dans ces mêmes syndicats, de se battre jusqu'à la mort pour des minorités, quelle qu'elles soient, et surtout lorsqu'il s'agit de minorités qui n'ont même pas encore été embauchées. C'est une situation dangereuse s'il n'existe pas de loi obligeant à faire ce genre de chose. Je crois bien que c'est une partie de ce que l'on me dit aujourd'hui: qu'il faut que la loi rende tout cela obligatoire.

## [Text]

One of the dilemmas facing the committee, just in relation to the reporting requirements, is the issue of whether or not people should self-disclose voluntarily one of these four conditions, or whether it should be mandatory that they disclose that they are indeed handicapped, or a visible minority, or whatever.

• 1820

On the issue of voluntary self-disclosure or mandatory self-disclosure, I wonder whether the CLC has a view on, I guess, two levels of that same question. One is at the application stage and the other would be at the level of personnel records within a firm. Should this kind of information be voluntarily given at both levels? Would your advice be that we make it mandatory at both levels or at either level?

**Ms Gallant:** No, we think it has to be self-disclosure.

**Mr. Hawkes:** Voluntary?

**Ms Gallant:** Yes. We have discussed this at some length and we believe it has to be voluntary, basically because we realize, I think, that there has to be a fair amount of education work done around this so that people in those groups who have been discriminated against for years will not feel it is going to be used against them to self-disclose. But it does raise some issues about whether or not, if you say mandatory then, in fact, some people may not consider themselves in terms of the job... Particularly in the case of a disability in a job where they are now or where they intend to go, some disability they have may not have any bearing on that and there would be no reason to disclose it. So it is for those reasons we say voluntary.

**Mr. Hawkes:** Okay. On page 4 of your brief, you say:

Section 4 must contain a list of employment practices or procedures to be reviewed by the employer, such as methods of hiring, promotion, transfer and training.

Would you have any objection if we added the words "lay-offs and firing"? There are practices involved that affect equity, and certainly, lay-offs and firing do as well. If you want us to subject those to review, would you have any objection if all parts of that employment scheme were subjected to review, including lay-offs and firing?

**Ms Gallant:** There would be no problem with "lay-offs". People up here are saying—and I agree—that the word "firing" has a bit of a connotation that we are not sure... 'Terminations' would be okay, but we might have a bit of a problem with 'firings'.

## [Translation]

Un des dilemmes du Comité, tout simplement pour ce qui est des exigences au niveau des rapports, vient du fait qu'il faut savoir si, oui ou non, les gens devraient être obligés de divulguer eux-mêmes un de ces quatre renseignements, sans y être obligés, ou si l'on devrait obliger les gens de dire s'ils sont handicapés, s'ils font partie d'une minorité visible ou que sais-je encore.

Je me demande ce qu'a le CTC à dire à propos de la divulgation spontanée ou obligatoire, et je crois bien qu'il y a deux aspects à cette question. Il y a tout d'abord la divulgation qui se ferait au moment de poser sa candidature et cela pourrait aussi se faire pour les besoins des dossiers au Service du personnel à l'intérieur de la compagnie. Ce genre de renseignement devrait-il être divulgué spontanément à ces deux niveaux? Nous conseilleriez-vous plutôt de faire en sorte que la divulgation soit obligatoire aux deux niveaux ou à l'un des deux niveaux?

**Mme Gallant:** Non, nous croyons que la divulgation doit être spontanée.

**M. Hawkes:** Spontanée et non pas obligatoire?

**Mme Gallant:** Oui. Nous avons étudié cette question assez sérieusement et nous croyons que la divulgation doit être spontanée tout simplement parce que nous nous rendons compte, je crois bien, qu'il y a un énorme travail à faire à ce propos pour renseigner les gens qui font partie de ces groupes et qui font l'objet de discrimination depuis des années, afin qu'ils n'aient pas l'impression que cette divulgation jouera contre eux. Cependant, si vous en faites une obligation, on se demande évidemment, alors, si certaines personnes ne se croiront pas tout simplement pas inadmissibles à l'emploi en question... Surtout s'il s'agit, par exemple, dans le cas d'un handicapé qui a déjà un emploi ou qui entend postuler, d'un handicapé qui ne l'empêcherait absolument pas de faire le travail et qu'il n'y a donc pas lieu de déclarer. C'est pour cela, donc, que nous disons que cette déclaration doit être spontanée.

**M. Hawkes:** Bon. À la page 4 de votre mémoire, vous dites:

L'article 4 doit également énumérer les pratiques et méthodes patronales qu'il faut rendre conformes, à savoir celles qui concernent l'embauche, les promotions, les mutations et la formation professionnelle.

Auriez-vous une objection à ce que nous rajoutions les mots «mises à pied et congédiements»? Certaines de ces mesures jouent au niveau de l'équité, tout comme les mises à pied et les congédiements. Si ces pratiques étaient sujettes à révision, comme vous en exprimez le désir, auriez-vous une objection à ce que toutes ces mesures soient sujettes à révision, y compris les mises à pied et les congédiements?

**Mme Gallant:** Pas de problème pour ce qui est des *mises à pied*. Les gens ici semblent trouver que le mot *congédiement* implique une certaine connotation qui fait que nous ne sommes pas sûrs que... *cessation d'emploi* serait peut-être préférable, mais peut-être que le mot *congédiement* pourrait nous causer quelques problèmes.



## [Texte]

**Mr. Hawkes:** Okay. On that same page, you want the enforcement agency to have:

the responsibility for approving plans, assessing programs regularly and monitoring results in order to ensure the full implementation of Section 4.

I have some concerns personally about using a lot of resources to monitor things that obviously do not require monitoring. I would prefer to target on firms in situations that are bad and just have them looking, maybe briefly, at situations that are good. If the numbers are very, very good, then I would not want a lot of resources wasted, and I would prefer to use the resources to go at situations where improvement is clearly indicated. I wonder if you have trouble with that kind of mentality in relationship to that?

**Ms Gallant:** Are you suggesting that in terms of the approval of programs they would be monitored or looked at or approved by the enforcement agency only if in fact the results were poor?

**Mr. Hawkes:** That is my sense. We could create a great big bureaucracy here that is going through the motions with a whole lot of situations where things are quite good—they may be exemplary; they may be the best in the country—versus the identification of situations that need improving and putting your people resources and your dollar resources into working on the bad situations.

**Ms Gallant:** With all due respect, I would suggest that even the best situations in the country are still bad. We would say that all plans should be approved; all plans should be submitted. Now, the agency may decide that it will approve plans, but it may target monitoring closer on some employers than on others. I guess part of what we are talking about in plans may have been—I would not be absolutely sure of this—what Mr. Fairweather is referring to as action plans.

**Mr. Hawkes:** I guess there is certainly a lot of room for a lot of...

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Hawkes:** Will I come back again?

**The Chairman:** Yes, but now it is the chairman who will put an end to it, because we were supposed to adjourn at 5.30 p.m. But I thought it would be doing disgrace to the...

• 1825

M<sup>me</sup> Mailly, suivie de M<sup>me</sup> Bourgault.

**Mme Mailly:** Monsieur Mercier, un des membres de FETCO nous a suggéré un amendement à l'article 4, où il est dit:

l'employeur vise à l'équité professionnelle...

Après le changement qui le rend semblable à l'anglais. Il ajouterait: <<et son représentant>>. Cela donnerait-il une porte d'entrée aux syndicats pour qu'ils soient impliqués dans tout le processus de ce programme d'équité? Ce serait dans les

## [Traduction]

**M. Hawkes:** Parfait. À la même page, vous voulez donner à l'organisme de réglementation:

La responsabilité d'approuver les plans, d'évaluer régulièrement les programmes et d'en surveiller les résultats, pour que l'article 4 soit appliqué dans toute sa force.

Moi, j'ai quelques réserves lorsqu'il s'agit d'employer beaucoup de ressources pour vérifier des choses qui n'ont guère besoin d'être vérifiées. Je préférerais viser certaines compagnies où la situation est mauvaise et les encourager à suivre le bon exemple montré par d'autres compagnies. Si les chiffres sont extrêmement bons, alors je ne voudrais pas gaspiller de ressources et je préférerais utiliser ces mêmes ressources pour améliorer les situations qui doivent l'être. Cette façon de procéder vous pose-t-elle des problèmes?

**Mme Gallant:** Autrement dit, lorsqu'il s'agit d'approuver ces programmes, l'organisme de réglementation n'étudierait la situation, ou n'aurait à l'approuver, que si les résultats n'étaient pas bons. C'est bien cela?

**M. Hawkes:** C'est bien le sens de mon intervention. Sinon, nous pourrions être amenés à créer une énorme bureaucratie qui tournerait tout simplement dans le vide en étudiant les compagnies où tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes plutôt que de mettre le doigt sur les situations qui ont besoin d'améliorations; autrement dit, on se servirait des personnes ressources et des fonds disponibles pour redresser certaines situations là où c'est nécessaire.

**Mme Gallant:** En toute déférence, à mon avis, même les meilleures situations que nous puissions trouver au pays sont mauvaises. À notre avis, tous les plans devraient être approuvés; tous les plans devraient être remis aux autorités. L'organisme peut fort bien alors décider d'approuver les plans, mais peut-être décidera-t-il alors qu'il faut assurer un contrôle plus serré chez certains employeurs que d'autres. Je n'en suis pas absolument sûre et certaine, mais je crois qu'il s'agit là de ce que M. Fairweather appelait des plans d'action.

**M. Hawkes:** Je crois bien que le champ est assez large pour...

**Le président:** Merci.

**M. Hawkes:** Me donnerez-vous encore la parole tout à l'heure?

**Le président:** Oui, mais c'est maintenant le président qui va mettre fin au débat parce que nous devons lever la séance à 17 h 30. Mais je croyais que ce serait insulter...

Mrs. Mailly followed by Mrs. Bourgault.

**Mrs. Mailly:** Mr. Mercier, one of the FETCO members suggested the following amendment to clause 4:

The employer shall implement employment equity...

That would bring it in line with the English text. Under his amendment, the words "and his representative" would be inserted in the clause. Would this give unions the opportunity to be involved in the implementation of employment equity in

[Text]

règlements que se déciderait le mode d'implication; il pourrait se négocier.

**M. Mercier:** Ce serait une question d'information. L'employeur ou son représentant?

**Mme Mailly:** <<Et>> son représentant.

**M. Mercier:** Et le représentant de l'employeur?

**Mrs. Mailly:** An employer and his representative shall implement employment . . .

**M. Mercier:** Non. Nous n'accepterons jamais de représenter l'employeur. C'est pour cela que je posais la question.

**Mme Mailly:** Le représentant des employés?

**M. Mercier:** Nous représentons les employés.

**Mrs. Mailly:** And his employee representative.

**M. Mercier:** Ah, c'est différent. Voudriez-vous me rappeler le contexte?

**Mme Mailly:** C'était à l'article 4.

Il s'agirait d'une responsabilité conjointe.

**M. Mercier:** Nous ne sommes pas opposés à une responsabilité conjointe, à la condition que le législateur reconnaisse le mécanisme des relations de travail, le processus de négociation contenu dans les deux Codes canadiens. Et, dans le cas où il n'y a pas de syndicat, il y aura un comité paritaire et un représentant des employés.

**Mme Mailly:** Un représentant des employés? Merci.

Un commentaire en terminant. Je représente le comté de Gatineau, où 17,000 fonctionnaires résident. J'ai souvent l'occasion d'entendre des griefs, des revendications de ces employés. Je vous transmets cette information: j'ai remarqué que la plupart des personnes qui me présentent des problèmes, sont des femmes syndiquées. Je leur demande si elles ont fait part de cette situation à leur syndicat. Je trouve que c'est le premier endroit pour parler de grief. Elles me disent avoir gagné leur grief, mais qu'elles sont victimes de collègues syndiqués parce c'est l'attitude qui fait défaut dans le milieu de travail. On me dit que le syndicat n'y peut rien.

**Le président:** Monsieur Mercier.

**M. Mercier:** Oui, je laisse la parole à M<sup>me</sup> Millar; voilà un bon moment qu'elle demande la parole.

**Le président:** Je ne lui ai pas donné la parole parce que je ne pense pas qu'elle l'ait demandée. On ne fera pas de débat là-dessus. S'il vous plaît, M<sup>me</sup> Elizabeth Millar, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

**Ms Millar:** I think you have raised a very valid point, but frankly, I am surprised you have actually raised it.

The unions in the public service, as our members are well aware, find their hands tied behind their backs every time they turn around. This law proposes the exact same solution as previous laws to public service unions, which is no coverage whatsoever of the Federal Public Service in employment equity. Here is a law being proposed for federally regulated

[Translation]

your estimation? The degree of involvement would be determined in the regulations and could be negotiated.

**Mr. Mercier:** That is a question of information. The employer or his representative?

**Mrs. Mailly:** "And his representative".

**Mr. Mercier:** And the employer's representatives?

**Mme Mailly:** L'employeur et son représentant visent à l'équité professionnelle . . .

**Mr. Mercier:** No. We would never agree to represent the employer. That is why I asked the question.

**Mrs. Mailly:** The employees' representative?

**Mr. Mercier:** We represent the employees.

**Mme Mailly:** Et le représentant de l'employeur?

**Mr. Mercier:** Oh, that is different. Could you give me the context again?

**Mrs. Mailly:** It is a suggested amendment to clause 4.

It would mean joint responsibility.

**Mr. Mercier:** We are not opposed to joint responsibility providing the legislator recognizes the mechanism of labour relations and the process of continuous negotiation under the two Canadian codes. And, in places where there is no union, there will be a joint committee with an employee representative.

**Mrs. Mailly:** An employee representative? Thank you.

Just a remark in closing. I represent the riding of Gatineau where 17,000 public servants reside. I often hear grievances from them. I would like to pass on this information as I have observed that most of the people who come to me with problems are unionized women. I always ask them whether they have taken their problems to their union. I feel this is the first place to go with a grievance. They say that they win their grievance, but that they are victimized by their colleagues in the union, that the attitude in the workplace is bad. I am told that the union can do nothing about it.

**The Chairman:** Mr. Mercier.

**Mr. Mercier:** Yes. I would like to give the floor to Mrs. Millar who has been wanting to say something for some time now.

**The Chairman:** I had not recognized you because I did not think you wanted to speak. However, we will not get into a long discussion in this regard. Mrs. Elizabeth Millar from the Public Servants Alliance of Canada, please.

**Mme Millar:** Vous avez soulevé un point très valable mais, franchement, vous m'avez étonné.

Comme le savent très bien nos membres, les syndicats de la Fonction Publique estiment qu'ils ont les mains liées chaque fois. Ce projet de loi propose exactement la même solution que les projets de loi précédents, qui ne prévoyaient aucune protection de l'équité professionnelle au sein de la Fonction Publique fédérale. Voici un projet de loi qui se propose de

*[Texte]*

workers that excludes all employees under the Public Service Staff Relations Act.

• 1830

So when employees read in the newspaper that the federal government has passed a new law which will provide for employment equity programs and they ask us, where is ours, we will say, oh, that is good for some employers, but not for ourselves.

**Mrs. Mailly:** But surely you know there is a different structure we can use to get at those same problems.

But I ask the question because I am seriously interested in this legislation being helpful, and I want to see where the gaps are. I can see some of the suggestions you have made, and I think some of them are unrealistic, because we are starting from zero. This is why I was asking whether it was possible to have some kind of gradual access to this. But I wanted to hear your answer on this and why it was.

**M. Mercier:** Il reste évidemment beaucoup de problèmes à régler dans le milieu du travail. Nous préconisons le même mécanisme que celui qu'on utilise, par exemple, pour la santé et la sécurité dans le milieu de travail. En ce qui concerne la santé et la sécurité dans le milieu de travail, nous disons que cela doit être négocié. Il y a un comité conjoint employeur-syndicat et, de plus, le syndicat a son propre comité de santé et de sécurité. Pour la condition féminine et les programmes d'accès à l'égalité, c'est la même chose. Pour donner aux femmes la possibilité de prendre leur place, il faudrait qu'il y ait des comités d'accès à l'égalité et des programmes d'accès à l'égalité dans le milieu du travail. Au-dessus de tout cela, il devrait y avoir un comité conjoint qui s'occuperait de tout cela. Mais cela n'arrivera pas, madame, tant et aussi longtemps qu'il n'y aura pas une loi forçant les gens à mettre ces choses en oeuvre.

En ce qui concerne la santé et la sécurité, dans les années 70, la loi ne prévoyait pas de comités conjoints, et laissez-moi vous dire qu'on n'était pas capables d'en négocier avec les employeurs. Depuis qu'il y a différentes lois provinciales qui disent qu'on doit avoir des comités conjoints, on en retrouve. C'est la même chose dans le cas des programmes d'accès à l'égalité: il devrait y avoir un programme syndical dans le milieu de travail et un comité conjoint au-dessus de cela.

**Mme Mailly:** Merci, monsieur Mercier. Merci, monsieur le président.

**Le président:** Madame Bourgault.

**Mme Bourgault:** J'aurais voulu qu'on se laisse sur une note optimiste.

**Le président:** Il n'en tient qu'à vous, madame.

**Mme Bourgault:** Dans votre exposé, vous avez dit que si on ne mettait pas vos recommandations en oeuvre dans le projet de loi C-62, vous préféreriez n'avoir rien du tout. En tant que femme, je voudrais bien que des programmes d'action positive

*[Traduction]*

protéger les travailleurs de régie fédérale alors qu'il exclue les employés tombant sous le régime de la Loi sur les relations du travail dans la Fonction Publique.

Ainsi, lorsque les employés apprendront dans les journaux que le gouvernement fédéral a adopté une nouvelle loi prévoyant des programmes d'équité en matière d'emploi et nous demanderont «Et pour nous, alors?», nous leur répondrons que la loi s'applique à certains employeurs mais qu'elle ne nous concerne pas, nous.

**Mme Mailly:** Vous n'êtes certainement pas sans savoir qu'il existe une structure pour résoudre des problèmes de cet ordre.

J'ai posé la question car je souhaite que cette loi soit vraiment utile et c'est en ce sens que je voudrais repérer les lacunes d'avance. Vous avez fait certaines suggestions, dont certaines ne sont pas réalistes car elles nous obligeraient de recommencer à zéro. C'est la raison pour laquelle je voulais savoir si on pouvait y gagner accès progressivement. Je voudrais obtenir votre réponse à ce sujet et une explication de votre position.

**Mr. Mercier:** There are obviously a great many problems left to solve in the workplace. We advocate the same mechanism as the one used to ensure occupational health and safety. We feel this should be subject to negotiation. There is a joint labour-management committee and the union also has its own health and safety committee. The same thing applies to the status of women and equal opportunity programs. If women are to get their due, there have to be equal opportunity programs in the workplace and equal opportunity committees. Above and beyond all that, there should be a joint committee to oversee the whole process. But, as long as there is no legislation forcing people to implement such measures, none will be implemented.

In the 1970s, the occupational health and safety legislation did not stipulate the creation of joint committees and let me tell you that this area was not open to negotiation with the employer. Since different provincial legislation has been brought in stating that joint committees must be struck, the situation has changed somewhat. The same thing applies to equal opportunity programs. There should be a union program and a joint committee overseeing its enforcement.

**Mrs. Mailly:** Thank you, Mr. Mercier. Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mrs. Bourgault.

**Mrs. Bourgault:** I would have liked us to close on an optimistic note.

**The Chairman:** That is up to you, madam.

**Mrs. Bourgault:** You state in your presentation that if your recommendations are not included in Bill C-62, you would prefer nothing at all. As a woman, I would like to see affirmative action programs come to be. Women in the workplace also



**[Text]**

voient le jour. Les femmes dans le milieu de travail veulent, elles aussi, former des comités. Vous avez dit tout à l'heure que vous avez formé un comité spécial et que vous faites des représentations. Les employeurs sont éveillés à la situation, ils lisent les journaux. Soyons réalistes et essayons d'être un peu de droite, comme les Canadiens l'ont été le 4 septembre.

**Le président:** Là vous sortez de votre rôle.

**Mme Bourgault:** Sérieusement, monsieur Mercier, ne croyez-vous pas que le projet de loi C-62, c'est mieux que rien? On va avoir des données, n'est-ce pas? Pourquoi le gouvernement n'oblige-t-il pas les entreprises à établir des programmes d'accès à l'égalité? C'est parce que tout le monde nous dit: Arrêtez de vous immiscer dans nos affaires. Vous dites que vous aussi, vous êtes élus et que votre priorité est d'aller au plus pressant. Nous aussi, on est tous des élus et les gens nous disent: Arrêtez de vous mêler de nos affaires, ne faites pas de lois qui nous obligent à faire telle ou telle chose, laissez-nous prouver qu'on est capables de faire quelque chose.

Alors, le projet de loi C-62, c'est un pas en avant. Vous ne trouvez pas?

**M. Mercier:** Voulez-vous que je vous réponde?

**Mme Bourgault:** Oui, allez-y, c'était mon commentaire.

• 1835

**M. Mercier:** Monsieur le président, le projet de loi C-62 tel qu'il est là, non; et si nous avions été sûrs que le gouvernement ne changerait pas le projet de loi C-62, permettez-moi de vous dire, bien respectueusement, que nous ne serions pas venus perdre notre temps ici cet après-midi. C'est parce que nous croyons que le gouvernement peut faire des changements que nous sommes là. Et nous osons croire que ce seront des changements substantiels.

Quant aux employeurs, j'ose croire, que le fait de s'être fait entendre, vous allez être aussi du côté des travailleurs et non pas seulement du côté des employeurs parce que, quand ils vous disent qu'ils sont d'accord..., puis qu'ils veulent..., puis tout cela, et puis que les gouvernements laissent l'entreprise, cela vous ne l'entendez pas du côté des gars et des filles. Vous entendez cela du côté de l'entreprise.

**Mme Bourgault:** C'est le moteur de l'économie de l'entreprise.

**M. Mercier:** Mais il y a un moteur de l'économie qui est bien important...

**Mme Bourgault:** Oui.

**M. Mercier:** ... dans notre société nord-américaine, et c'est la force de travail des gars et des filles qui travaillent aussi pour les employeurs. Parce qu'il n'y aura juste que des machines, madame...

**Mme Bourgault:** Aucun doute!

**M. Mercier:** ... plus personne ne va payer de taxe et puis vous, vous ne pourrez plus recevoir de salaire en tant qu'élue, quand il n'y aura rien que des robots.

**Mme Bourgault:** Aucun doute.

**[Translation]**

want to constitute committees. You said earlier that you had set up a special committee and were making representations. Employers know that, because they read the newspapers. Let us be realistic and try to lean a little more to the right, the way Canadians did on September 4.

**The Chairman:** You are getting out of character now.

**Mrs. Bourgault:** Seriously, Mr. Mercier, do you not feel that Bill C-62 is better than nothing? At least we will get the data, is that not so? And why does the government not force businesses to establish equal opportunity programs? Well, it is because everyone tells us to stop interfering in their affairs. You are elected representatives and you yourselves say that your priority is to act on the most pressing issues. We are also elected representatives and people tell us to stay out of their affairs, not to pass legislation forcing people to do things, and to let them prove that they are able to do things on their own.

So Bill C-62 is a step forward. Do you not agree?

**Mr. Mercier:** Would you like me to reply?

**Mrs. Bourgault:** Yes, please do.

**Mr. Mercier:** Mr. Chairman, as the bill stands, the answer is no. Had we been convinced that the government would not make any changes to Bill C-62, might I respectfully point out that we would not have come here this afternoon to waste our time. It is because we believe the government can amend the bill that we are here today. And we are bold enough to believe that there will be substantive changes.

As far as employers are concerned, I am sure you are going to act in the interests of workers, not just employers. When they say that they agree and that they want this and that and that the government should leave business alone, you are not hearing the other side of the coin. You are only hearing the voice of business.

**Mrs. Bourgault:** Private enterprise is the driving force in the economy.

**Mr. Mercier:** Yes, but there is another very important driving force in the economy...

**Mrs. Bourgault:** Yes.

**Mr. Mercier:** ... in our North American society, and that is the manpower and womanpower of those who work for employers. Because, when the day comes that there are only machines, Madam...

**Mrs. Bourgault:** Undoubtedly!

**Mr. Mercier:** ... no one will pay any more taxes, and you will no longer get a salary as an elected representative when robots are running the show.

**Mrs. Bourgault:** Undoubtedly.

## [Texte]

**M. Mercier:** Or, la force de travail, elle est là et il faut la respecter.

**Mme Bourgault:** Je suis d'accord avec vous. Mais après avoir discuté avec la ministre, moi-même, comme femme... Je l'ai vue ici au Comité, et il y a plusieurs femmes parlementaires qui siègent à ce Comité... c'est parce que ça nous intéresse. C'est parce qu'on veut voir quelque chose. Mais à un moment donné, entre trop de ce côté-là, puis trop de ce côté-ci, on essaie d'être un petit peu dans le centre puis de voir à faire des choses positives.

Je ne sais pas. Moi je vous dis, en tant que femme d'abord, puis en tant que femme parlementaire, en tant que représentante d'un comté où il n'y a pas beaucoup de... comme chez ma collègue de Gatineau, il n'y a pas beaucoup d'employés dans la Fonction publique, eh bien les entrepreneurs de mon comté ne sont pas assujettis à cette loi-là, sauf qu'il y a des femmes que je rencontre, qui me parlent et puis avec lesquelles j'ai des discussions. Regardez les jeunes filles aujourd'hui, M. Mercier, elles ne veulent plus s'occuper de... on dirait que le mot féministe n'est plus à la mode... C'est de valeur, parce que je trouve qu'on recule. Si les femmes, des jeunes filles qui sortent de l'université disent: Ah, je n'ai pas de problème moi à obtenir un emploi! On dirait qu'elles ralentissent. Vous n'avez pas vu le dernier... il y a eu à Montréal un congrès... puis moi, en tout cas, ça m'a désolée un peu d'entendre ces jeunes filles-là qui disaient qu'elles n'avaient pas de problème. Parce que l'on sait qu'il y en a. Mais pour elles, il n'y en a pas. Il ne semble pas y en avoir. Elles vont s'apercevoir 10 ans plus tard qu'il y en avait peut-être mais pour le moment on ne semble pas voir qu'il y ait trop de problème.

En tout cas, ceci n'est qu'un commentaire. Vous n'êtes pas obligé de répondre à cela.

**M. Mercier:** Ah oui, c'est cela hein! Moi, monsieur le président, je trouve cela déplorable. Vous dites, bon..., bien..., un peu trop là, un peu trop ici, vous nous trouvez un peu trop à gauche, moi je vous trouve un peu trop à droite. Bon, je veux dire... qu'il y ait des filles, qu'il y ait des femmes qui aient dit cela, qu'elles n'avaient pas de problème, je m'excuse... mais le taux de chômage est encore à 11 et quelque p. 100. Il y a des problèmes à quelque part parce que moi, mon fils est à l'université, ma fille est à l'université et on les garde sur les bancs d'école parce qu'il n'y a pas de job dans la société... Diab! Ils ne sont pas niaiseux, ils ne sont pas fous! Et puis il y a 10 ou 11 p. 100 de chômage à l'heure actuelle. Cela veut dire que quand tu sors de l'école, tu n'en n'as pas de job. Qu'il y en ait quelques-uns, quelques-unes qui clament qu'il n'y a pas de problème dans notre société, qu'ils ont une job, moi je dis bravo pour eux! Je leur souhaite de ne jamais être victimes de discrimination. Je ne le leur souhaite pas! Parce qu'alors, ils vont trouver qu'on n'est pas encore assez à gauche.

**Le président:** Je pourrais faire un commentaire..., mais il paraît que le président... Mais je vais en faire un tout petit. Ce serait malheureux s'il fallait que la société n'ait que des robots puisque vous dites qu'il n'y aurait plus de député. Mais je suis obligé de constater qu'il n'y aurait pas de vigoureux chef de syndicat comme vous non plus, s'il n'y avait que des robots! Ceci dit juste en passant.

## [Traduction]

**Mr. Mercier:** The workforce is here and we must respect it.

**Mrs. Bourgault:** I agree with you. But after discussion with the Minister, as a woman... I saw her here at the committee and there are several women MPs on this committee because they are interested. They want action. But at some point, between swings of the pendulum, you have to try to find the centre again and do positive things.

I do not know. But speaking as a woman first and then as a woman MP, as a representative of a riding where there are not many... Unlike my colleague from Gatineau, there are not many public servants in my riding. Businessmen in my riding are not subject to this legislation, but I do meet with women and talk with them. Just take young women today, Mr. Mercier. They no longer wish to... anyone would think the word feminist had gone out of style. That is a shame, because I think we are regressing. Young women leaving university think they will have no problem finding a job. One would think they were regressing. There was a conference in Montreal. I was upset to hear these young women say that they did not have any problems, because we know there are problems. But they do not see them. They do not seem to have any. Ten years down the road, they will realize that that is not so, but for the moment, they do not seem to see the difficulties.

That was just a remark I wanted to make. I does not require an answer.

**Mr. Mercier:** So that is it! Mr. Chairman, I find this deplorable. You say that there has been too much leaning this way and that way, that you find us a little too far to the left, well I would like to tell you I find you a little too far to the right. There are girls, women who have said that they had no problems finding employment, but the unemployment rate is still around 11%. There is a problem somewhere, because my son is in university and so is my daughter, and they are being kept in school because there are no jobs for them. Good gracious! They are not idiots! There is 10% unemployment at the moment. That means that when you get out of school, you do not get a job. If some men and women claim that there is no problem in society because they have a job, then bully for them! I hope that they will never be victims of discrimination. I hope, for their sakes, they never experience it! Because then they are going to find that things are not yet far enough left.

**The Chairman:** I would like to make a comment, just a short one, as the chairman is not supposed to... It would be unfortunate if there were to be nothing but robots in society, because you say there would be no MPs. I might point out that there would be no rousing union leaders like yourself either! Just a remark I wanted to make in passing.

*[Text]*

**M. Mercier:** Ah bien, peut-être que les syndicats prendraient une autre forme!

**Le président:** Mais ne vous fatiguez pas, le parlementarisme aussi. Je pense que M. Hawkes voudrait ajouter un mot et puis je vous remercierai d'une manière appropriée...

So, I ask colleagues never to rush out. I like to finish in an orderly fashion. Mr. Hawkes, I think you want to add only a few words.

**Mr. Hawkes:** Yes, also.

• 1840

**Mr. Hawkes:** Yes. I would like to ask the CLC if they could provide us with two different pieces of information. I am moved to comment that sitting on this committee, the one thing I am absolutely sure of is that we do not know how much equity is out there, because we do not have the numbers. At least it would be a step forward if we were to start to get the numbers... how many disabled people are employed or minorities or so on. I think there is a step which the bill, in its present form, takes for society. I hear the representations that it could go further.

On page 9 of the brief, in item (ii), you indicate that 'many important aspects of employment equity are not subject to collective bargaining due to legislative constraints'. I am wondering if you could, somewhere down the road, provide us with as big a list as you can of what those constraints are. I think that would be useful information for the committee to know. I have been sitting here trying to think what they all might be. I certainly cannot come up with a definitive list.

**Mr. Chairman,** the other thing is that the thrust of amendments by this group and other groups would affect the public treasury. The more monitoring you have to do over the larger number of groups has significant implications for budget. I am wondering if the chairman could get estimates for us from the department, maybe from the Canadian Human Rights Commission. I would like to invite the CLC, if they have the mechanism, just in a rough way, to estimate for us what kinds of person-years might be involved if a total package of amendments of the kind proposed were to be accepted. I think of the Price and Incomes Control Commission, which grew to 500 or 600 people in quite a big hurry. Are we talking about 500 people to do the monitoring? Are we talking about 5000 people to do the monitoring? If you were to take all those firms that contract with the government, if you were to take the Public Service, if you were to take the federally regulated businesses, and do what you ask in terms of monitoring the plans, the plans during the implementation stage and the results... I think committee members are going to have to understand the financial implications of that for the taxpayers, before they can vote on what should happen. It is really, Mr. Chairman... if you could ask the Human Rights Commission...

*[Translation]*

**Mr. Mercier:** Perhaps unions would exist in a different form!

**The Chairman:** So would the parliamentary system. I believe Mr. Hawkes had something to say before I thank you.

Alors je demande aux collègues de ne pas se ruer vers la porte. J'aime bien conclure de façon ordonnée. Monsieur Hawkes, vous aviez quelques observations à faire, je crois.

**M. Hawkes:** Oui.

**M. Hawkes:** Oui. J'aimerais demander au CTC de nous fournir deux renseignements bien précis. À force de siéger à ce Comité, je suis de plus en plus sûr que nous ne savons pas exactement à quel point, façon de parler, l'équité existe dans le monde du travail, car nous n'avons pas de chiffres à ce propos. Ce serait au moins un bon point de départ, si l'on commençait à nous fournir des chiffres... combien d'handicapés sont employés, de minoritaires et ainsi de suite. Je crois que c'est là un pas que le projet de loi, dans sa forme actuelle, fera franchir à la société. Et d'après ce que j'entends ici, cela pourrait même aller plus loin.

À la page 11 du mémoire, au (ii), vous dites que «plusieurs aspects importants de l'équité dans l'emploi ne sont pas astreints à la négociation collective, étant donné les limites législatives». Je me demandais si vous pourriez, dans les jours à venir, nous fournir une liste de ces fameuses limites législatives. Je crois que ce serait là un renseignement utile pour le Comité. J'étais justement à me demander ce qu'elles pourraient bien être. Je ne pourrais certainement pas vous en donner une liste exhaustive.

Monsieur le président, il ne faudrait surtout pas oublier de dire que les propositions faites par le présent groupe et d'autres encore, si elles étaient adoptées, entraîneraient la dépense de fonds du Trésor public. Instaurer encore plus de contrôles visant des groupes encore plus importants a quand même certaines répercussions importantes sur un budget. Je me demandais si le président pourrait nous obtenir un budget émanant d'un ministère, peut-être de la Commission canadienne des droits de la personne. J'aimerais aussi inviter le CTC, s'ils ont les mécanismes nécessaires, mais de façon tout à fait générale, de nous faire une évaluation du nombre d'années-personnes qu'il faudrait prévoir si on devait accepter la totalité des amendements du genre qu'on nous propose. Je songe ici à la Commission de contrôle des prix et des revenus qui n'a pas mis très longtemps à gonfler ses rangs de 500 ou 600 personnes. Nous faudra-t-il alors 500 personnes pour assurer ce contrôle? Cinq mille personnes pour faire le contrôle? Si on devait prendre toutes ces compagnies qui font affaire avec le gouvernement, si on devait prendre toute la Fonction publique, si on prend toutes les compagnies réglementées par le gouvernement fédéral pour réaliser ce que vous proposez au niveau du contrôle des plans, de la vérification de la mise en oeuvre de ces plans et des résultats... Je crois que les membres du Comité vont devoir comprendre combien tout cela pourrait éventuellement coûter aux contribuables avant de voter pour ou contre certaines dispositions du projet de loi.



[Texte]

**The Chairman:** It is very difficult to do that.

**Mr. Hawkes:** —and the department and the CLC, if they are willing, to just give us some sense of that, so we could see whether the estimates come together or they are widely varying or what.

**The Chairman:** We will refer to that... I will take that under reflection, because there is some financial implication, even to try to find that out. I do not think that is our duty. However, you may be happy to know that Mr. Fairweather, who will be told, I am sure, tomorrow morning, what took place today, is coming back here on Thursday morning at 9.30 a.m. This may have escaped the attention of some members. Mr. Fairweather is coming back here as a so-called 'last witness'. In any case, he is coming back this Thursday morning at 9.30 a.m.

I do not know if I can answer the request of Mr. Hawkes. At least the request is there, and I will act accordingly.

Maintenant je pense que c'est fini. On a été patient... Pourrais-je en votre nom remercier M. Richard Mercier pour son témoignage. M<sup>me</sup> Lynda Gallant, merci.

I am old-fashioned. I do not go according to my list. Maybe I should not be old-fashioned, so I will go by the list I have.

Mr. Guy Adam, M<sup>me</sup> Elizabeth Millar, merci; M<sup>me</sup> Miriam Edelson, *who stayed with us*, merci; M<sup>me</sup> Carole Gingras-Larivière, merci non pas de votre comparution mais d'avoir accepté notre invitation à venir nous rencontrer; M<sup>me</sup> Patricia Blackstaffe et M. Mike Villemare, merci infiniment et vous recevrez d'ailleurs les témoignages de la séance d'aujourd'hui. Je vous souhaite mes meilleurs vœux pour la nouvelle année ainsi que ceux du Comité. Je pense que vous voudriez avoir le dernier mot, c'est fort possible, et je vous le laisse avec plaisir.

**M. Mercier:** Je vous remercie beaucoup, monsieur le président, au nom des membres de la délégation du Congrès du travail du Canada. Nous voudrions remercier les honorables membres de cette Commission de nous avoir entendu avec autant de patience, et nous voudrions également vous remercier pour le tact avec lequel vous avez dirigé les débats.

• 1846

**Le président:** Vous êtes très gentil. Je l'apprécie infiniment. Alors, Joyeux Noël à tout le monde et Bonne et Heureuse Année.

There will be four meetings tomorrow. They start in the Railway Committee Room at 9.30 a.m.

This meeting stands adjourned.

[Traduction]

Vraiment, monsieur le président, c'est... si vous pouviez demander à la Commission canadienne des droits de la personne...

**Le président:** C'est très difficile de faire cela.

**M. Hawkes:** ... et on pourrait aussi demander au ministère et au CTC, s'ils le veulent bien, de nous donner quand même une idée de tout cela de façon à voir si les prévisions budgétaires émanant de ces divers organismes concordent dans une certaine mesure, s'ils varient énormément d'un organisme à l'autre et, dans ce cas, où se trouvent les différences.

**Le président:** Écoutez, nous renverrons cette question à... Il me faudra y penser, car cette demande entraîne aussi certaines conséquences financières. Je ne crois pas que ce soit notre devoir. Cependant, vous serez peut-être heureux de savoir que M. Fairweather, à qui l'on racontera, j'en suis sûr, demain matin, tout ce qui s'est passé ici aujourd'hui, enfin, M. Fairweather, dis-je, reviendra jeudi matin à 9h30. Certains députés ne s'en sont peut-être pas rendu compte. M. Fairweather revient ici à titre de dernier témoin, soi-disant. En tout cas, il sera ici jeudi matin, 9h30.

Je ne sais pas si je puis répondre à cette demande de M. Hawkes. En tout cas, la demande a été faite et j'agirai en conséquence.

Well, I think that wraps it up. We were patient... Could I, in your name, thank Mr. Richard Mercier for his presentation. Mrs. Lynda Gallant, thank you.

Je suis vieux jeu. Je ne suis pas toujours la liste que j'ai devant moi. Peut-être ne devrais-je pas être aussi vieux jeu que cela, alors je défilerais tout simplement la liste que j'ai devant moi.

Mr. Guy Adam, Mrs. Elizabeth Millar, thank you; Mrs. Miriam Edelson, *who stayed with us*, thank you; Mrs. Carole Gingras-Larivière, thank you not for having appeared here but for having accepted our invitation to come and meet us; Mrs. Patricia Blackstaffe and Mr. Mike Villemare, thank you so very much and we will be sending you the record of today's meeting. The committee and I would like to extend our best wishes for the New Year. I think that you would like to have the last word, that is quite possible, and it gives me great pleasure to do so.

**Mr. Mercier:** Thank you very much, Mr. Chairman, in the name of the members of this delegation from the Canadian Labour Congress. We would like to thank the honourable members of this committee for having listened to us so patiently and we would also like to thank you for the tact with which you have presided over this meeting.

**The Chairman:** So very nice of you. I do quite appreciate that. So, Merry Christmas to all and a Happy New Year.

Il y aura quatre séances demain. On commence dans la Salle des chemins de fer à 9h30 du matin.

La séance est levée.













*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Canadian Labour Congress:*

Richard Mercier, Executive Vice-president;  
Lynda Gallant, National Representative, Women's Bureau;  
Elizabeth Millar, Public Service Alliance of Canada;  
  
Carole Gingras-Larivière, Quebec Federation of Labour;  
  
Patricia Blackstaffe, Communications Workers of Canada.

### *Du Congrès du travail du Canada:*

Richard Mercier, vice-président exécutif;  
Lynda Gallant, représentante nationale, «*Women's Bureau*»;  
Elizabeth Millar, Alliance de la Fonction publique du  
Canada;  
Carole Gingras-Larivière, Fédération des travailleurs du  
Québec;  
Patricia Blackstaffe, Syndicat des travailleurs en communi-  
cation du Canada.



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Tuesday, December 17, 1985

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 7

Le mardi 17 décembre 1985

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

## BILL C-62

**An Act respecting employment equity**

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## PROJET DE LOI C-62

**Loi concernant l'équité en matière d'emploi**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985

*Chairman:* Marcel Prud'homme

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Roland de Corneille  
Suzanne Duplessis  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Dan Heap

Carole Jacques  
Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Claudy Mailly  
Lorne Nystrom  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, DECEMBER 17, 1985

(10)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 9:40 o'clock a.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Mary Collins, Jim Hawkes, Dan Heap, John Oostrom, Barbara Sparrow.

*Other Members present:* David Kilgour, Jim Manly, Allan Pietz.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Native Council of Canada:* Christopher McCormick, Vice-president; Grove Lane, Employment Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity. (See *Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

Christopher McCormick made a statement and, with Grove Lane, answered questions.

At 11:00 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:10 o'clock a.m., the sitting resumed.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Pauline Browes, Mary Collins, Jim Hawkes, Dan Heap, Monique Landry, Lorne Nystrom, John Oostrom, Lucie Pépin, Barbara Sparrow.

*Other Members present:* Sheila Finestone, Pauline Jewett, David Kilgour.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witness:* Sylvia Gold, President, Canadian Advisory Council on the Status of Women.

Sylvia Gold made a statement and answered questions.

At 12:50 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:15 o'clock p.m. this day.

## AFTERNOON SITTING

(11)

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 3:28 o'clock p.m., this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Pauline Browes, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Dan Heap, Lorne Nystrom, John Oostrom, Barbara Sparrow.

*Other Members present:* Ernie Epp, Sergio Marchi, Allan Pietz.

## PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 17 DÉCEMBRE 1985

(10)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 9 h 40 sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Mary Collins, Jim Hawkes, Dan Heap, John Oostrom, Barbara Sparrow.

*Autres députés présents:* David Kilgour, Jim Manly, Allan Pietz.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: Du Conseil national des autochtones du Canada:* Christopher McCormick, vice-président; Grove Lane, expert-consultant en matière d'emploi.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi en date du jeudi 21 novembre 1985, relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'examen de l'article 2.

Christopher McCormick fait une déclaration puis, avec Grove Lane, répond aux questions.

A 11 heures, la séance est suspendue.

A 11 h 10, la séance reprend.

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Pauline Browes, Mary Collins, Jim Hawkes, Dan Heap, Monique Landry, Lorne Nystrom, John Oostrom, Lucie Pépin, Barbara Sparrow.

*Autres députés présents:* Sheila Finestone, Pauline Jewett, David Kilgour.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoïn:* Sylvia Gold, présidente, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

Sylvia Gold fait une déclaration et répond aux questions.

A 12 h 50, le Comité s'ajourne jusqu'à 15 h 15.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(11)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit ce jour à 15 h 28 sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Pauline Browes, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Dan Heap, Lorne Nystrom, John Oostrom, Barbara Sparrow.

*Autres députés présents:* Ernie Epp, Sergio Marchi, Allan Pietz.



*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Canadian Ethnocultural Council:* Navin Parekh, President; Dr. Lilian Ma, CEC Director and Past President, Chinese Canadian National Council; Juliet Cuenco, Executive Director, United Council of Filipino Associations in Canada; Florence Redman, Executive Director, National Council of Barbadian Associations in Canada; Fo Niemi, Executive Director, Centre for Research Action on Race Relations; Andrew Cardozo.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985 concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity. (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 4:55 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 5:30 o'clock p.m., the sitting resumed.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Mary Collins, Jim Hawkes, Dan Heap, Lorne Nystrom.

*Other Members present:* Ernie Epp, Sergio Marchi, Howard McCurdy.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Margaret Young, Research Officer.

*Witnesses: From the Coalition of Visible Minorities:* Carol Tator, President, Urban Alliance on Race Relations; Akua Benjamin; Maria Wallis, Women Working with Immigrant Women.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 7:05 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9:30 o'clock a.m., December 19, 1985.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: Du «Canadian Ethnocultural Council»:* Navin Parekh, président; Lilian Ma, directeur général et ancien président, «Chinese Canadian National Council»; Juliet Cuenco, directeur exécutif, «United Council of Filipino Associations in Canada»; Florence Redman, directeur exécutif, «National Council of Barbadian Associations in Canada»; Fo Niemi, directeur exécutif, «Centre for Research Action on Race Relations»; Andrew Cardozo.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi en date du jeudi 21 novembre 1985, relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'examen de l'article 2.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

A 16 h 55, la séance est suspendue.

A 17 h 30, la séance reprend.

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Mary Collins, Jim Hawkes, Dan Heap, Lorne Nystrom.

*Autres députés présents:* Ernie Epp, Sergio Marchi, Howard McCurdy.

*Aussi présente: De la Bibliothèque du parlement:* Margaret Young, attachée de recherche.

*Témoins: De la «Coalition of Visible Minorities»:* Carol Tator, présidente, «Urban Alliance on Race Relations»; Akua Benjamin; Maria Wallis, «Women Working with Immigrant Women».

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

A 19 h 05 le Comité s'ajourne jusqu'au 19 décembre 1985, à 9 h 30.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Tuesday, December 17, 1985

• 0942

**Le président:** À l'ordre!

Ce matin, nous avons le plaisir d'accueillir, M. Christopher McCormick et M. Lawrence Gladue, du Conseil national des autochtones du Canada...

who I think will come later on.

**Mr. Christopher McCormick (Vice-President, Native Council of Canada):** Mr. Gladue is ill today, so he will not be able to attend.

**Le président:** M. Grove Lane, soyez le bienvenu. Nous écouterons votre mémoire et nous procéderons ensuite avec les questions de la manière habituelle.

Welcome. We are listening to you.

**Mr. McCormick:** Thank you.

Mr. Chairman and members of the legislative committee on Bill C-62, we welcome this first real opportunity to talk about the proposed legislation called 'Employment Equity'.

Our organization, the Native Council of Canada, was sent a letter dated April 17, 1985, in which the Canada Employment and Immigration Commission invited us to discuss this topic in a one-day meeting scheduled for April 24, 1985. You will note that in effect we had two working days' notice. None of our executives were available at that time, and we had no staff person to deal with this important topic. The person we did have for us was on secondment; and he was on French leave, and no other person in our organization was responsible for this related work.

As concluded by the Abella report on equality in employment, legislation is required to address the issue of systematic discrimination. Her findings and conclusions indicate a need for very strong legislation, with compelling measures. Although we fully support the intent and need for such legislation, this bill in its present form is entirely inadequate.

We have had the benefit of hearing and studying the amendments proposed by the Assembly of First Nations. We believe their amendments make a substantive improvement to the bill. The NCC fully supports their proposed amendments. We strongly encourage this committee, therefore, to adopt those amendments as essential to give the legislation some operational impact and meaning. We have for this reason made the proposed amendments a formal part of our presentation as our attachment 2 in this package.

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 17 décembre 1985

**The Chairman:** Order please!

We have the pleasure to welcome this morning, Messrs. Christopher McCormick and Lawrence Gladue from the Native Council of Canada...

Ce dernier arrivera plus tard, je crois.

**M. Christopher McCormick (vice-président, Conseil national des autochtones du Canada):** M. Gladue est malade et ne pourra donc pas se joindre à nous.

**The Chairman:** Mr. Grove Lane, you are welcome. We are going to listen to your brief, after which we will proceed to questions and answers as usual.

Bienvenue donc; nous vous écoutons.

**M. McCormick:** Je vous remercie.

Monsieur le président, mesdames et messieurs membres du Comité législatif sur le projet de loi C-62, nous sommes très heureux d'avoir ainsi pour la première fois la possibilité de vous entretenir du projet de loi relatif à l'équité en matière d'emploi.

Notre organisme, le Conseil national des autochtones du Canada, a reçu une lettre en date du 17 avril 1985 dans laquelle la Commission d'emploi et d'immigration du Canada nous invitait à venir discuter avec elle de la question à l'occasion d'une rencontre d'une journée prévue pour le 24 avril. Vous remarquerez immédiatement que la commission nous donnait préavis de deux jours seulement. Aucun de nos dirigeants n'était libre pour cette date, et nous n'avions personne parmi nos collaborateurs pour traiter de cet important sujet. Nous avions uniquement un collaborateur détaché qui était en congé d'étude pour apprendre le français, et personne d'autre dans notre organisme n'était chargé de ce dossier.

Comme le concluait le rapport Abella sur l'égalité en matière d'emploi, il est impératif de légiférer pour éliminer le problème de la discrimination systémique. Ces conclusions recommandent également que la loi en question soit extrêmement stricte et qu'elle s'accompagne de mesures contraignantes. Même si nous nous rallions entièrement à l'intention ainsi poursuivie et si nous souscrivons à la nécessité qu'il y a de légiférer dans ce domaine, il n'en reste pas moins que le projet de loi sous sa forme actuelle est tout à fait insuffisant.

Nous avons pu entendre et étudier les amendements proposés par l'Assemblée des premières nations et nous estimons que ces amendements contribueraient valablement à améliorer le projet de loi. Notre conseil souscrit donc entièrement à ces amendements. Nous incitons vivement le Comité à les adopter parce qu'ils sont indispensables pour que la loi ait une signification et des résultats valables. C'est pour cette raison que nous avons joint ces projets d'amendements en annexe, portant le n° 2, à notre exposé.

## [Text]

However, Mr. Chairman, there remain some other areas of concern to the NCC. We draw your attention to these concerns. We draw your attention to these concerns. We also wish to engage you in some discussion of other ways and means of approaching the problem of systemic discrimination that may enhance the impact of this legislation.

• 0945

In paragraph 4.(a), the term 'the employer's employment practices' has not been defined in the bill. It implies to us that this refers only to those practices applied after an employer has engaged an employee. What about such important aspects as where an employer advertises job opportunities, selection criteria and who participates on the selection board? Please let us provide three illustrative examples.

First, about 1980, a senior executive from one of the railway companies signed a letter which stated that, if an aboriginal person appeared before the board and was qualified for the position, he would certainly consider hiring such a person. This ignores the very fact that job advertisements are usually placed in newspapers not normally read by aboriginal people. The key question in this regard then is that the employers must be educated to ensure that their job opportunities are advertised in aboriginal papers and friendship centres and with representative organizations such as ours.

Second, about two years ago, when the Treasury Board of this federal government was setting up the office of aboriginal and constitutional affairs, it was asked whether it was hiring aboriginal people for those positions. You will perhaps be surprised at the answer; it was no. The rationale was that, since these were sensitive positions, aboriginal people could not be trusted. They might leak information. Is there an attitudinal problem?

Third, in remote communities, local leaders and/or elders are not given a chance to be selected for community service jobs that pertain to their community. Specific educational requirements screen them out of such employment. No recognition is generally given to their life learning in lieu of normal education. Yet they know the people in their community. They can speak the language. They have demonstrated their competence. Selection criteria can and often are important elements of systemic discrimination.

In subparagraph 4.(b)(ii), the wording of this segment is vague and confusing. We would appreciate having it interpreted. Indeed, if it has to be interpreted, then the bill must be amended. We in the aboriginal community cannot afford the luxury of expensive court proceedings. Please clarify the meaning of this section of the bill so that our people can more easily understand it and relate to those provisions.

## [Translation]

Il reste toutefois, monsieur le président, d'autres domaines encore qui ne laissent pas de préoccuper le conseil, et nous aimerions attirer votre attention sur ceux-ci. Nous attirons donc votre attention sur ces points. Nous souhaitons également discuter avec vous d'autres façons d'aborder le problème de la discrimination systémique, lesquelles pourraient renforcer encore l'impact de la législation.

À l'article 4 a), le projet de loi ne définit pas l'expression «règles et usages en matière d'emploi». Cela veut dire pour nous que le texte ne vaut que pour les règles et usages appliqués après que l'employeur a engagé son employé. Mais qu'en est-il de ces autres éléments importants qui sont l'endroit où l'employeur affiche ou publie ses offres d'emploi, les critères de sélection et la composition des jurys? J'aimerais vous donner trois exemples éloquentes.

Tout d'abord, vers 1980, un cadre supérieur d'une des compagnies de chemins de fer avait signé une lettre disant que, si un autochtone comparait devant le jury avec toutes les qualifications voulues pour le poste, il envisagerait certainement de l'engager. Mais cette position ignore le fait que les offres d'emploi sont généralement publiées dans les journaux que ne lisent pas d'ordinaire les autochtones. Et à cet égard, le problème principal est qu'il faut apprendre aux employeurs à faire en sorte que leurs offres d'emploi soient publiées dans les journaux autochtones, affichées dans les centres d'amitié et communiquées aux organisations représentatives comme la nôtre.

En second lieu, il y a environ deux ans de cela, lorsque le Conseil du Trésor fédéral était en train de créer le Bureau des questions autochtones et constitutionnelles, on lui avait demandé s'il allait engager des autochtones pour occuper ces postes. Vous serez peut-être étonnés de la réponse, elle était négative. En effet, disait-il, étant donné qu'il s'agissait de postes stratégiques, il était impossible de faire confiance aux autochtones, car ils risquaient de commettre des indiscretions. Y a-t-il un problème d'attitude?

En troisième lieu, dans les localités éloignées, les anciens et les dirigeants locaux n'ont jamais la possibilité d'être choisis pour les postes de service communautaire ouverts dans leur agglomération. Des critères très rigoureux en matière d'instruction les empêchent de postuler. En règle générale, on ne tient jamais compte de leur expérience de la vie qui remplace une instruction plus formelle. Ces gens connaissent les membres de la collectivité, ils parlent leur langue et ils ont prouvé leur compétence. Des critères de sélection sont très souvent, donc, à la base même de la discrimination systémique.

Toujours à l'article 4b)(ii), le texte est vague et confus. Nous aimerions en avoir une interprétation. Et s'il faut l'interpréter, le projet de loi devrait être modifié. La collectivité autochtone ne peut se permettre le luxe de longues et coûteuses procédures devant les tribunaux. Veuillez donc préciser la signification de cette disposition du projet de loi afin que nos gens puissent plus facilement la comprendre et s'y associer.



## [Texte]

We fundamentally believe that the cross reference between clause 10 and clause 4 is weak. The key point of our concerns rests in not knowing what the nature of these unspecified guidelines may look like.

Mr. Chairman, we have examined the discussion paper recently sent to us by the CEIC. It does not allay our concern in this matter. An act dependent on such interpretation is therefore weak. We must ask you in this committee to give special attention to this part of the bill.

We conclude, Mr. Chairman, that Bill C-62 does not truly reflect the spirit nor all the recommendations of the Abella report. Further, unless the proposed amendments set forth by the AFN and endorsed by the NCC are incorporated, the bill has a naive hope and expectation that simply making information available to the public will lead to corrective measures. Those proposed amendments give the bill some teeth and impact.

Before we turn to some of the more positive thoughts we have about how to overcome systemic discrimination, we would like to discuss the aboriginal experiences in respect to the federal government. The efforts to implement the native employment policy approached in 1978 and its subsequent affirmative action program have not been too successful. Currently, the best guessimate is that the Federal Public Service employs about 2,700 to 2,800 aboriginal people. This constitutes less than one-half of 1% of the total public servants employed throughout Canada. However, we know that the aboriginal people make up to about 5% to 6% of the total population of Canada.

We ask how this example can be taken in a positive way by the private sector. Moreover, when we examine the qualitative dimension, one can count on one hand the number of aboriginal senior officers. This does not, in our view, set a positive example for the private sector to follow. Is there an attitudinal problem?

• 0950

As you are aware, nearly two-thirds of our aboriginal people are under the age of 25. About one-half of that number are youth; i.e., 15 to 25 years of age. The NCC wants to hold a national youth leadership workshop to help our youth prepare for the future. When we applied to the Ministry of State for Youth we were first told that we had missed the deadline. Then they suggested we write a letter explaining our particular circumstances, and that was done. In early September, IYY staff met with us to assist with our application. They told us that the typical grant available was about \$20,000 unless the Minister could be persuaded to consider a higher amount. The NCC has been actively seeking, in vain, to meet the Hon. Minister since September 1984. Is there an attitudinal problem?

## [Traduction]

Nous sommes fermement convaincus que le lien entre l'article 10 et l'article 4 est fort ténu. Nous nous inquiétons surtout de ce que nous ne savons pas ce que pourrait être la nature possible de ces directives non spécifiées.

Monsieur le président, nous avons étudié le document de travail qui nous a été envoyé récemment par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada. Ce document n'apaise nullement nos craintes. Toute loi dépendant d'une telle interprétation ne peut-être que faible. Nous devons donc vous demander, ainsi qu'au Comité, de prêter une attention particulière à cette partie du projet de loi.

Nous concluons, monsieur le président, que le projet de loi C-62 n'est pas véritablement le reflet de l'esprit ni des recommandations du rapport Abella. Qui plus est, à moins que les amendements proposés par l'Assemblée des premières nations et appuyés par le Conseil des autochtones du Canada n'y soient incorporés, le projet de loi ne fait qu'espérer et croire un peu naïvement que le simple fait de divulguer les renseignements à la population amènera des mesures palliatives. Les amendements proposés donneraient à cet égard davantage de mordant et d'efficacité au projet de loi.

Avant de passer à quelques réflexions plus positives à propos de la façon d'enrayer la discrimination systémique, nous aimerions vous parler de l'histoire de nos rapports avec le gouvernement fédéral. Les efforts consentis pour mettre en oeuvre la politique d'emploi autochtone en 1978 et tous les autres programmes d'action positive qui lui ont succédé n'ont guère produit de résultats. À l'heure actuelle, on peut estimer au mieux que la fonction publique fédérale utilise de 2,700 à 2,800 autochtones, c'est-à-dire moins de 5 pour 1,000 du fonctionnariat canadien. Et pourtant, nous savons que les autochtones représentent environ cinq ou six p.100 de la population du Canada.

Nous vous demandons donc comment cet exemple pourrait être pris au sérieux par le secteur privé. Mieux encore, lorsque nous examinons la dimension qualitative de la chose, nous pouvons quasiment compter sur les doigts d'une main le nombre de hauts fonctionnaires autochtones. Voilà qui, à notre avis, ne constitue pas vraiment un exemple positif à suivre par le secteur privé. Y a-t-il donc un problème d'attitude?

Comme vous le savez, près des deux tiers de nos autochtones ont moins de 25 ans. La moitié environ d'entre eux sont des jeunes de quinze à vingt-cinq ans. Le conseil national voudrait organiser un atelier national axé sur le leadership des jeunes pour aider nos jeunes gens à se préparer pour l'avenir. Lorsque nous en avons fait la demande à la ministre d'État à la jeunesse, on nous a répondu pour commencer que la date limite était passée. Puis ils nous ont suggéré d'écrire une lettre pour expliquer les circonstances particulières à notre demande, ce qui fut fait. Au début du mois de septembre, des gens de l'AII nous ont rencontrés pour nous aider à faire notre demande et ils nous ont dit qu'en général, les subventions offertes étaient de l'ordre de vingt mille dollars, à moins que la ministre ne se laisse persuader d'accepter un montant plus élevé. Le conseil national a tenté très activement, mais en vain, de rencontrer

[Text]

It is widely known that most new employment generated over the past decade in Canada occurred among small businesses. In the past few years the NCC fought very hard to obtain a Native Economic Development Program, NEDP. A fund of some \$345 million was established to assist aboriginal communities and native businesses. For the most part, the general criteria used by DRIE were imposed on NEDP. This has created some special problems in reviewing applications and getting these through the system. However, as of the end of November the Minister of State for Small Business has announced approval of projects totalling \$41 million. We have been advised that well over \$100 million in projects have been processed and recommended by the advisory board for the Minister's approval and announcement. Why have there been such delays?

Indeed, the Minister told us that he deferred Element 2 funding while a review is conducted: see attachment 3 of our package. We know that the primary generator of jobs for aboriginal people will be through the establishment of native businesses and community economic development. Why, then, are there such delays in getting on with the task of project approvals and community development? We also wonder whether the advisory board in fact made a request, or decision, to have this review. Is there an attitudinal problem?

We believe that if private sector representatives can come together in a forum with aboriginal people to discuss employment needs of aboriginal people then an environment will be created for employment equity. To this end, the NCC has written to a number of national unions and major employer associations to explore their interest in assisting aboriginal people to access meaningful jobs. See attachment 4.

Over one-half have responded to our letter, and all have reflected a very positive interest. This is very encouraging. The next phase, or step, is to translate that interest into commitment. That is to say, Mr. Chairman, if the Government of Canada is prepared to assist aboriginal people move with dignity, confidence and self-reliance into the 21st Century, then it must recognize the need for, and support, this type of initiative. It will require resources, however, to enable this dialogue to take place. Hopefully, through this effort we can minimize, or eliminate, systemic discrimination in the labour market.

Last, but certainly not least, the federal government must recognize the fact that there is a distinct set of aboriginal institutions that make up the social, economic and political framework of aboriginal people in Canada. These institutions, collectively, provide the major employment for aboriginal people. These are shown on the attached charts 1 and 2. Most

[Translation]

l'honorable ministre depuis le mois de septembre. Y a-t-il donc là un problème d'attitude?

Il est communément admis que la majorité des nouveaux emplois créés depuis dix ans au Canada l'ont été par la petite entreprise: depuis quelques années, le conseil national travaille avec acharnement pour obtenir un programme de développement économique autochtone. Un fonds de 345 millions de dollars avait été institué pour aider les collectivités autochtones et les entreprises autochtones. Dans une grande mesure, les critères généraux utilisés par le MEIR ont été littéralement imposés au programme de développement économique autochtone, ce qui a posé des problèmes particuliers au niveau de l'étude des demandes et de leur acheminement dans le système. Malgré tout, à la fin du mois de novembre, le ministre d'État à la petite entreprise a fini par annoncer qu'il avait approuvé une série de projets totalisant 41 millions de dollars. On nous a signalé que plus de 100 millions de dollars en projets avaient été étudiés par les fonctionnaires et recommandés par le conseil consultatif pour qu'il les approuve et les annonce officiellement. Pourquoi tant de retard?

Effectivement, le ministre nous a dit qu'il avait décidé de surseoir au financement de l'élément 2 jusqu'à ce qu'une étude soit terminée: voyez à ce sujet l'annexe 3 de notre exposé. Nous savons que le principal créateur d'emplois pour les autochtones sera la création d'entreprises autochtones et de projets de développement économique communautaires. Pourquoi donc tarde-t-on tant à faire approuver ces projets et à lancer le développement communautaire? Nous nous demandons également si le conseil consultatif a effectivement demandé ou décidé de procéder à cette étude. Y a-t-il donc là un problème d'attitude?

Nous estimons que si les représentants du secteur privé pouvaient se réunir en présence des représentants des autochtones pour discuter des besoins de ces derniers en matière d'emploi, nous parviendrions à créer un climat propice à l'équité en matière d'emploi. Dans ce sens, le conseil national a écrit à plusieurs syndicats nationaux et autres grandes associations d'employeurs pour leur demander s'ils seraient intéressés à aider les autochtones à décrocher des emplois valables. Voyez à ce sujet notre annexe 4.

Plus de la moitié d'entre eux ont répondu à notre lettre et tous ont marqué un intérêt très positif, ce qui est fort encourageant. La prochaine phase consistera à transformer cet intérêt en un engagement. Cela veut dire, monsieur le président, que si le gouvernement canadien est prêt à aider les autochtones à entrer avec dignité, confiance et autonomie dans le 21<sup>e</sup> siècle, il doit reconnaître la nécessité d'une telle initiative et lui marquer son appui. Il faudra toutefois des ressources pour que ce dialogue puisse avoir lieu. Nous espérons que grâce à cet effort, nous pourrions minimiser, voire éliminer totalement, la discrimination systémique qui règne sur le marché de l'emploi.

Enfin, et ce n'est certainement pas le moindre de nos arguments, le gouvernement fédéral doit admettre le fait qu'il existe toute une série d'institutions autochtones qui constituent la trame sociale, économique et politique du peuple autochtone au Canada. Sur un plan collectif, ces institutions sont un important facteur de création d'emplois pour les autochtones

## [Texte]

of the workers in these agencies and organizations require skill upgrading, especially in management, to ensure more effective and efficient operations. If through the above-referenced forum the wage economy private sector can assist the aboriginal labour force achieve job functioning equivalent to their counterparts in the wage economy, then a gigantic forward step will have been taken.

We invite this committee carefully to review the provisions in Bill C-62 to ensure that the opportunity for dialogue among the various appropriate parties is made. That dialogue will bring forth understanding, participation in required decision-making and the co-operation of all concerned.

Thank you for your time and attention.

• 0955

**The Chairman:** Thank you, Mr. McCormick.

We will go around for 10 minutes each, and then we will come back for every other member, five, six, seven minutes. Mr. Allmand, Madam Collins, Mr. Kilgour, Mr. Hawkes, Mr. Manly. So you tell me, which one will go first?

Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** Thank you, Mr. Chairman.

Unfortunately, I will have to leave—and I apologize for that—right after my questioning. Under the new parliamentary reform that we have, I have five committee meetings this morning. As a matter of fact, one is going on now in another room. I have not been able to divide myself into two or three yet. I apologize that this is the situation.

First of all, I want to . . .

**The Chairman:** May I say quickly that, since our friend did not read the amendments, I will order them printed. Then people will have a better understanding. Thank you for not reading them. We will add them to the *Minutes of Proceedings* today as having been read.

**Mr. Allmand:** If I understand your brief correctly, to begin with, you do not feel the bill reflects the wishes of the Native Council of Canada. In the very beginning of your brief, you point out that the consultation was inadequate. You say you had two days' notice to attend a meeting and present your views on the legislation. So you are not at all happy with the consultation that went into the bill. Might I ask if you had an opportunity to appear before the Abella Commission?

**Mr. McCormick:** We did, yes. I guess we had approached . . . You will have to excuse me. I am just a new executive of the Native Council. I have only been there since June of this year.

## [Traduction]

comme vous pouvez le constater aux tableaux 1 et 2. La majorité des travailleurs de ces organismes et agences auraient besoin de perfectionner leurs compétences, surtout dans le domaine de la gestion, pour rendre leurs activités plus efficaces et plus efficaces encore. Si, dans le cadre de cette tribune dont nous vous parlions, le secteur privé de l'emploi salarié pouvait aider la population active autochtone à arriver aux mêmes résultats que leurs homologues dans cette même économie, un gigantesque pas en avant aurait été fait.

Nous invitons le Comité à étudier de près les dispositions du projet de loi C-62 pour faire en sorte que cette possibilité de dialogue entre les diverses parties prenantes se concrétise. Ce dialogue débouchera sur une meilleure compréhension, sur une meilleure participation au niveau du processus décisionnel et sur une meilleure coopération de toutes les parties intéressées.

Nous vous remercions de nous avoir accordé votre temps et votre attention.

**Le président:** Merci, monsieur McCormick.

Nous allons commencer par des interventions de dix minutes par personne, de cinq, six ou sept minutes pour les autres membres. M. Allmand, M<sup>me</sup> Collins, M. Kilgour, M. Hawkes et M. Manly sont sur ma liste. Qui va donc commencer?

Monsieur Allmand, je vous prie.

**M. Allmand:** Merci, monsieur le président.

Malheureusement, je vais devoir vous quitter—vous voudrez bien m'en excuser—après avoir posé mes questions. À cause de la nouvelle réforme parlementaire, j'ai cinq séances de comité ce matin. D'ailleurs, il y en a un qui siège déjà dans une salle. Je ne suis pas encore parvenu à me diviser en deux ou en trois. Excusez-moi, mais c'est malheureusement ma situation.

Pour commencer, je voudrais . . .

**Le président:** Pourrais-je ajouter rapidement, étant donné que notre nouvel ami n'a pas lu les amendements, que je vais demander à ce qu'ils soient publiés. À ce moment-là, tout le monde pourra mieux les comprendre. Merci de ne pas les avoir lus. Nous les ajouterons donc à notre compte rendu comme s'ils avaient été lus.

**M. Allmand:** Si j'ai bien compris votre exposé—ce sera mon premier point—vous ne pensez pas que le projet de loi traduise bien les vœux du Conseil national des autochtones du Canada. Au tout début, vous avez signalé que la consultation était insuffisante. Vous avez dit que vous aviez reçu deux jours de préavis pour vous rendre à une réunion et pour faire valoir votre opinion à propos du projet de loi. Vous n'êtes donc pas très heureux du processus de consultation qui a débouché sur le projet de loi. Pourrais-je vous demander si vous avez pu déposer devant la Commission Abella?

**M. McCormick:** Effectivement. Nous avons pris contact, je crois . . . Vous allez devoir m'excuser, mais je ne suis pas depuis très longtemps au conseil d'administration de notre conseil national, car je n'y siège que depuis le mois de juin.



[Text]

**Mr. Allmand:** I did not mean you personally. Did the Native Council of Canada have an opportunity to have input into the Abella Commission?

**Mr. Grove Lane (Employment Consultant, Native Council of Canada):** Yes.

**Mr. McCormick:** Yes.

**Mr. Allmand:** Were you pleased with the Abella Report?

**Mr. McCormick:** Yes.

**Mr. Allmand:** It is good that you verbalize your answer because it is being recorded.

I have asked this question to several of the other groups appearing. If this bill were not properly amended... Would you rather see the bill defeated than passed in its present unamended form, or would you rather have the bill in its weakened present form than have no bill at all?

**Mr. McCormick:** It is a kind of catch-22 question. If the Government of Canada is serious in some of the initiatives it is taking for native people, then we strongly hope it will amend its bill. So far, there has not been the proper consultation, and if they are going to put forth bills and stress to the public that they are attempting to alleviate some of the conditions of native people, then they should seriously consider the amendments we are putting forth. I feel that if these amendments were not going to be instituted in the bill, we would have serious reservations about it and take it to our board. I would imagine, with discussion from the other leaders across the country, that it would probably end up not being a worthwhile venture for the Canadian government.

**Mr. Allmand:** Some of the witnesses before this committee have suggested that the requirements for reporting progress on employment equity... that the data be based either on a national basis—that is, the entire country—or on a provincial basis. Now, some of us have felt that if you did that, it would give a very unclear picture as to what is happening with native people. Native people are a very small percentage of the Canadian population, but they are a very high percentage, let us say, in northern Saskatchewan or in northwestern Ontario.

I think you could help us a lot in making a recommendation or amending this bill if you could give us some figures, where the principal pockets of population are of native people. For example, I know that there is a large number living in the city of Winnipeg. I do not know how many. There are a large number living in the city of Regina. I do not know exactly how many are living in the city of Kenora—I do not even have a ballpark figure on that.

• 1000

Let me ask this question. Do you, through your information, have any even rough figures on where the principal concentrations of native people are: Métis, non-status, etc? Do you have

[Translation]

**M. Allmand:** Je ne voulais pas parler de vous personnellement. Est-ce que le Conseil national des autochtones a pu déposer devant la Commission Abella?

**M. Grove Lane (expert-conseil en matière d'emploi, Conseil national des autochtones du Canada):** Oui.

**M. McCormick:** Oui.

**M. Allmand:** Le rapport Abella vous satisfait-il?

**M. McCormick:** Oui.

**M. Allmand:** Il est préférable que vous répondiez verbalement, afin que votre réponse puisse être consignée.

J'ai posé la même question à plusieurs des groupes qui ont comparu devant nous. Si le projet de loi n'était pas suffisamment bien modifié... préférez-vous que le projet de loi soit rejeté qu'adopté sous sa forme actuelle, c'est-à-dire non modifié, ou préférez-vous voir donner force de loi au projet de loi actuel, tout faible soit-il, que n'avoir rien du tout?

**M. McCormick:** C'est un peu un cercle vicieux. Si le gouvernement du Canada prend au sérieux ces initiatives à l'intention des autochtones, nous espérons fermement qu'il modifiera son projet de loi. Jusqu'à présent, il n'y a pas vraiment eu consultation suffisante, et si le gouvernement continue à proposer des projets de loi en disant à la population qu'il s'efforce d'améliorer le sort des autochtones, il devrait à ce moment-là envisager sérieusement d'adopter les amendements que nous proposons. Selon moi, si ces amendements ne sont pas apportés au projet de loi, nous aurons des sérieuses réserves et nous en saisirons notre conseil d'administration. J'imagine, après en avoir discuté avec les autres dirigeants du pays, qu'en fin de compte, ce serait un acte assez futile de la part du gouvernement.

**M. Allmand:** Certains des témoins que nous avons entendus nous ont dit que les critères relatifs aux rapports des progrès réalisés sur l'équité en matière d'emploi... que les données devraient avoir un caractère national—c'est-à-dire refléter la totalité du pays—ou un caractère provincial. Mais nous sommes quelques-uns à penser qu'à ce moment-là, nous aurions une image très brouillée de la situation des autochtones. Les autochtones représentent un pourcentage relativement faible de l'ensemble de la population du Canada et, pourtant, ils sont également proportionnellement très nombreux, par exemple, dans le nord de la Saskatchewan ou dans le nord-ouest de l'Ontario.

Vous pourriez beaucoup nous aider à recommander quelque chose ou à modifier le projet de loi si vous pouviez nous donner des chiffres. Où sont les principales poches démographiques autochtones? Par exemple, je sais qu'il y en a beaucoup qui vivent à Winnipeg, mais j'ignore combien au juste. Il y en a beaucoup qui vivent à Regina, mais j'ignore au juste combien d'autochtones vivent à Kenora—je ne pourrais même pas vous donner de chiffres approximatifs.

Je vous poserai la question suivante. D'après vos données, avez-vous une idée, même approximative, de l'emplacement des principales poches de concentration des autochtones,

## [Texte]

any idea where those are? If we are going to have a reporting system and we are trying to determine if in fact employment equity is advancing or going backwards, we have to make a judgment about those areas where they live, not in the entire country or entire provinces.

**Mr. McCormick:** I could not, more or less, give you an overview of the country for where the major native populations are, other than some places such as the Northwest Territories and the Yukon. In Kenora, though, I was Executive Director for the Ontario Native Council on Justice, and we did a study on the conditions in Kenora. I believe the population there was somewhere around the 40% mark of the community. Our study happened to be on the city jail, and 97% of the inmates in the women's jail were native and 76% of the people in the men's jail were native men.

So adding to your question, those are the kinds of conditions in some cities and communities in Canada where this employment equity hopefully will alleviate some of these problems.

We know in Regina there is a population of 25,000 to 30,000. I would think in Toronto there would be a similar, if not higher, native population. As for actual figures, we would be quite happy to investigate or research that. But off the top of my head, I do not have those figures for you.

**Mr. Lane:** About two weeks ago we made a formal proposal to Employment and Immigration Canada which incorporated the two charts. We really need to get a handle on these kinds of figures. This is not readily available. The figures we show for example on chart 1 reflect our best judgment of the aboriginal labour force. On chart 2 we have reflected the number of projects that make up these particular groupings of aboriginal institutions. Our proposal was to obtain the resources to help us provide the kind of information you are seeking, Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** I am asking this question of the witnesses, but I am also directing it to the chairman and the research staff. I am wondering if the National Association of Friendship Centres, since they are based in the large cities, would have some kind of idea of the populations of native people in our cities and towns, since in requesting funding for friendship centres they must have some idea of the migrant population of Indians and Metis in those cities.

Do you have any view on that? Do you think they might have it?

**Mr. McCormick:** I would imagine they would have some of it, and I would imagine some of the native employment workers in the manpower centres, or what is left of them, would have some information. But as in non-native societies and native societies, sometimes there is a split in different groups.

## [Traduction]

Métis, Indiens de fait, etc.? Avez-vous une idée de l'endroit où ils se trouvent? Si nous voulons avoir un système de rapports et si nous voulons pouvoir déterminer si effectivement l'équité en matière d'emploi progresse ou si, au contraire, elle recule, nous allons devoir porter un jugement à propos des régions où habitent ces gens, et non pas à propos d'une province tout entière ou du pays tout entier.

**Mr. McCormick:** Je ne pourrais pas vous donner une idée générale pour tout le pays, si ce n'est pour des régions comme les Territoires du Nord-Ouest ou le Yukon. À Kenora, par contre, j'ai été le directeur exécutif du Conseil autochtone ontarien sur la justice, et nous avions effectivement fait une étude de la situation à Kenora. Je pense qu'à l'époque, la population autochtone représenterait environ 40 p. 100 de la population d'ensemble. Notre étude s'est centrée sur la prison municipale, et 97 p. 100 des détenues à la prison des femmes étaient des autochtones, et 76 p. 100 des détenus de sexe masculin étaient des autochtones.

Pour faire suite à votre question, donc, voilà le genre de conditions qu'on retrouve dans certaines villes et dans certaines agglomérations du Canada, et il est à espérer que l'équité en matière d'emploi finira par éliminer certains de ces problèmes.

Nous savons qu'à Regina, la population est de 25,000 à 30,000 âmes. Le chiffre serait à peu près semblable, voire un peu plus élevé, pour la population autochtone de Toronto. Pour ce qui est des chiffres exacts, nous serions fort heureux de nous renseigner, mais, à l'impromptu, je ne saurais vous les donner.

**Mr. Lane:** Il y a environ deux semaines, nous avons fait à Emploi et Immigration Canada une proposition formelle qui comprenait d'ailleurs ces deux tableaux. C'est le genre de chiffres dont nous avons besoin, mais qui sont difficiles à obtenir. Ceux que nous avons mentionnés au tableau 1 ne sont qu'une estimation, la meilleure que nous ayons pu faire, de la population active autochtone. Au tableau 2, nous avons indiqué le nombre de projets qui constituent ces regroupements d'institutions autochtones. Nous voulons, avec cette proposition, demander les ressources qui nous auraient précisément permis d'obtenir les renseignements que vous demandez, monsieur Allmand.

**Mr. Allmand:** Je vais poser cette question à nos témoins, mais je la pose en même temps au président et à nos chargés de recherche. L'Association nationale des centres d'amitié, qui est basée dans les grandes villes, aurait-elle une idée des populations autochtones urbaines, étant donné que lorsqu'elle demande ses budgets pour ces centres d'amitié, elle doit quand même avoir une idée de la population mouvante d'Indiens et de Métis dans ces villes?

Qu'en pensez-vous? Pensez-vous que l'association puisse avoir ces renseignements?

**Mr. McCormick:** J'imagine qu'elle doit en avoir quelques-uns, ou alors que certains des responsables autochtones des centres de main-d'oeuvre, le peu qui reste, auraient également des données à ce sujet. Mais comme c'est le cas dans les sociétés non autochtones et dans les sociétés autochtones, il y a parfois scission entre les divers groupes.

*[Text]*

For instance, in the city of Sudbury, where you have a friendship centre, there is also a Métis and non-status Indian local. They have the same objectives, but they seem to work more or less in parallel with each other rather than together. The Métis and non-status organizations there have a membership of about 400 people, and the people who comprise the membership of the friendship centre . . . some of them are the same, but overall I think most of them are different people. I do not know if that would be the best co-ordinating effort for finding the numbers of people in different communities.

• 1005

**Mr. Allmand:** You made an offer there that I would be pleased to take up if it does not cost you too much in resources. But perhaps you could either phone in or send in by letter some information on where you believe the principal population centres are of your client population, which are Métis and non-status, in the country. As I say, they are developing the regulations on this bill and the reporting procedures, and if we do not do it right, it will not really give us much on our native people.

**The Chairman:** This is your last question.

**Mr. Allmand:** Okay. The other thing I wanted to raise with you was training for native people. Very often, the answer that is given by employees is: We would be glad to hire native people in resource projects and so on in the northern parts of the provinces on mining, on oil, on roads and so on, but they are not trained. Do you believe that if we are going to make employment equity work we also have to have a very serious program or more intensive effort to train native people, almost an affirmative action program of training, so that they can apply for all these jobs; that we need training, education, the whole gambit, so they are prepared and ready to take these jobs?

**Mr. McCormick:** I have to agree with you. In most cases what we are experiencing is that, when some industry moves into an area where a native community is—taking construction, for example—they usually get the labour jobs and then, when the work is completed and they need trained people to run the project, the native people do not have the training and they are left out. This is continually happening throughout the country.

I am not sure what the other native people's briefs have reflected here, but I would take a dollar to a dime that all of them have stated that there needs to be training for native people so they can get into the work force. In our project that we have put forth, we are asking to train our own staff in our national office. We are getting a computer system. We happen to have one person who is familiar with it, and we are looking to the programs that the government is offering just to upgrade our own people who work for us.

*[Translation]*

Ainsi, à Sudbury, il y a un centre d'amitié, mais il y a également une section locale des Métis et des Indiens de fait. Leurs objectifs sont les mêmes, mais ils semblent travailler en parallèle au lieu de faire front commun. Les organisations de Métis et d'Indiens de fait y représentent environ 400 personnes, alors que les membres du centre d'amitié . . . certains sont les mêmes, mais dans l'ensemble, je dirais qu'ils appartiennent, pour la majorité, à des groupes différents. Je ne sais pas si, du point de vue de la coordination, ce serait la meilleure chose à faire pour découvrir le nombre exact de gens dans les différentes agglomérations.

**M. Allmand:** Vous nous avez fait une offre que je serais heureux d'accepter en ce qui me concerne si elle ne vous occasionnait pas trop de frais. Vous pourriez peut-être nous envoyer par téléphone ou par lettre des renseignements sur les principaux centres où, selon vous, se trouvent vos clients, c'est-à-dire les Métis et les Indiens de fait. Comme je l'ai déjà dit, on est en train d'établir les règlements et les processus de présentation des rapports dans le cadre de ce projet de loi. Il faut que ce soit bien fait, sinon les autochtones ne risquent pas d'y gagner grand-chose.

**Le président:** Votre dernière question, s'il vous plaît.

**M. Allmand:** Très bien. Je voulais également parler de la formation des autochtones. Très souvent, les employeurs affirment qu'ils aimeraient bien embaucher des autochtones pour des projets d'exploitation des ressources ou d'autres projets dans les régions septentrionales des provinces, que ce soit pour les mines, le pétrole, la construction de routes ou autre chose, mais qu'ils ne peuvent pas le faire parce que les autochtones ne sont pas formés. Ne croyez-vous pas que pour que l'équité en matière d'emploi devienne réalité, il faut un programme, un effort plus sérieux en vue de former les autochtones, un programme d'action positive au niveau de la formation, si vous voulez, de façon à ce que les autochtones puissent postuler ces emplois? Ne croyez-vous pas qu'il faut plus de formation, plus d'éducation, et tout le reste, de façon à mieux préparer les autochtones?

**M. McCormick:** Je suis d'accord avec vous. Dans la plupart des cas que nous avons vu, lorsqu'une industrie s'est amenée dans une localité autochtone, les autochtones ont bien travaillé à la construction, par exemple, mais lorsque ce travail a été terminé, que l'industrie a eu besoin de spécialistes pour faire marcher l'entreprise, les autochtones ont été laissés de côté parce qu'ils n'avaient pas la formation voulue. C'est une situation qui se répète continuellement au pays.

Je ne sais pas ce que contenaient les mémoires des autres groupes d'autochtones, mais je suis prêt à parier qu'ils insistaient tous sur la nécessité de la formation pour les autochtones, de façon à ce qu'ils puissent se joindre à la main-d'œuvre active. Dans le cadre de notre projet, nous demandons de pouvoir former notre propre personnel au bureau national. Nous installons un système d'ordinateurs. Nous avons une personne qui s'y connaît, mais nous voulons avoir recours aux programmes offerts par le gouvernement en vue de parfaire la formation des gens qui travaillent déjà pour nous.



[Texte]

**Mr. Allmand:** The figure used to be about 700,000 Métis and non-status in the country. Is that the general figure still, about 700,000?

**Mr. McCormick:** Yes.

**Mr. Allmand:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you very much, both.

Mr. Hawkes, please, followed by Mr. Manly.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman, and welcome, Mr. McCormick and Mr. Lane.

Let me just start on page 4 of your brief. You have written to major employer associations and to unions, and about half of them have written back to you. The sense of your brief is that you are pleased with the response. I assume that is a willingness to sit down together and develop some potential plans for the employment of native people. Am I correct in going a step further? Is that why you are pleased, that there seems to be a willingness to sit together and work it out? We need verbal responses to get it on the record.

**Mr. Lane:** Yes, it is. You will see in attachment 4 the detailed letter we sent to these national unions and national employer associations. You will see we were inviting them to join with us in some type of tripartite mechanism to discuss native people's employment.

I would like to amplify, if I may, Mr. Chairman, that we have also approached the Canadian Council on Social Development, as a neutral political entity as far as the native community is concerned, to seek their assistance and help in acting as a mentor to try to bring together collectively all the aboriginal organizations and representatives, together with national employers' representatives and national unions. I am happy to report that at a recent board meeting in late November they agreed in principle to assist us in this venture; indeed, they stand ready to help us. We have asked them to hold the phone for a short while, while we continue to do further follow-up, certainly with those who have responded, and to also follow up those that have not responded.

• 1010

I am sure a little telephoning and a little prodding will get an even higher participation. You will also see that it is our intention to try and develop a special employment initiative and, indeed, we have a model that I would just like to refer to for the committee.

The model is based on the Interprovincial Association on Native Employment Inc. The executive co-ordinator is Mr. Bill Hanson and he essentially operates only in Saskatchewan and Alberta. We think it is a shame that this kind of positive initiative, with the kinds of success he has had over the last three or four years and the interest that he has been able to marshal in those two provinces, should not be made available elsewhere in Canada. A point that Mr. Allmand made, pressing for numbers, it is difficult to find two numbers, but

[Traduction]

**M. Allmand:** On dit qu'il y a environ 700,000 Métis et Indiens de fait au pays. C'est à peu près juste?

**M. McCormick:** Oui.

**M. Allmand:** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup à tous les deux.

C'est à M. Hawkes, suivi de M. Manly.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président; bienvenue, monsieur McCormick et monsieur Lane.

A la page 4 de votre mémoire, vous indiquez que vous avez écrit aux principales associations d'employeurs et aux principaux syndicats et que vous avez reçu une réponse de la moitié d'entre eux environ. Vous semblez assez satisfaits de ce taux de réponse dans votre mémoire. Je suppose que c'est une réaction qui implique la volonté de la part des employeurs de vous rencontrer et de développer des plans d'action pour l'emploi des autochtones. Mon hypothèse est juste? C'est la raison pour laquelle vous semblez satisfaits, cette volonté de la part des employeurs de coopérer avec vous? Je vous demanderais de répondre oralement, pour le compte rendu.

**M. Lane:** Oui. Vous verrez à l'annexe 4 le détail de la lettre que nous avons envoyée aux syndicats nationaux et aux associations nationales d'employeurs. Vous constaterez que nous les invitons à se joindre à nous dans une sorte de mécanisme tripartite en vue de discuter de l'emploi des autochtones.

Je vous signale, monsieur le président, que nous avons également communiqué avec le Conseil canadien de développement social, qui, aux yeux des autochtones, est un organisme politique neutre. Nous lui avons demandé de chapeauter un effort qui permettrait de réunir tous les organismes et les représentants des autochtones, les représentants des employeurs nationaux et des syndicats nationaux. Je suis heureux de pouvoir indiquer que lors d'une réunion de son conseil d'administration en novembre, le conseil a accepté de nous aider dans cette entreprise, et se tient prêt. Nous lui avons cependant demandé d'attendre encore un peu, le temps que nous nous occupions du suivi avec les employeurs qui ont répondu et même avec ceux qui n'ont pas répondu.

Je suis sûr que quelques appels téléphoniques et quelques exhortations pourraient amener une participation encore meilleure. Nous voulons également lancer une initiative spéciale d'emploi, sur le modèle de quelque chose qui existe déjà et que nous voulons mentionner devant le Comité.

Ce modèle est l'*Interprovincial Association on Native Employment Inc.* Son coordonnateur exécutif est M. Bill Hanson, et son action se situe essentiellement et exclusivement en Saskatchewan et en Alberta. Nous pensons qu'il est déplorable qu'une entreprise aussi positive, avec tout le succès qu'elle a obtenu et tout l'intérêt qu'elle a suscité au cours des trois ou quatre dernières années dans ces deux provinces, ne puisse pas se répandre ailleurs au Canada. M. Allmand parlait de chiffres tout à l'heure; c'est toujours difficile à dire, mais il

## [Text]

we know, for example, that there are about 4,000 native people in Nova Scotia. There are about 5,000 in New Brunswick. There are about 1,700 in Prince Edward Island, the three Atlantic provinces, who do not have access to this kind of support facility.

The various efforts to get Native Outreach, operated by their provincial and territorial organizations, are struggling. They do not have the kinds of skills to assist them in doing the kind of employment counselling and working with employers to help employers understand the very special needs that native people may have to enter a relatively strange wage economy employment setting.

This is the kind of facility that the Interprovincial Association on Native Employment can offer. There are many successes that we could talk about, if you care to.

**Mr. Hawkes:** Thank you. We do not have the pamphlet, so if there are copies it might be useful for members. It sounds like the kind of program that attacks the attitudinal problems, both of the native people themselves and the employers, and works it out.

Yesterday, we had the CLC before us and part of the conversation dealt with systemic barriers. At times it was hard to separate the messages we were getting, but union leadership people are democratically elected people and must serve the needs of their constituent body, which tend to be the people currently employed and current members, rather than those who are not yet in the membership.

When we are dealing with the four target groups, there is a systemic barrier from time to time because of collective contracts between employers and employees. I guess the most visible part of that is a union hiring hall in which the employer has limited control over the workforce and, indeed, it is a union determined workforce.

We explored the issue with them of amendments to this legislation that would make unions jointly responsible and, therefore, jointly culpable. If there were penalties to be invoked, then the penalties might apply to the unions just as well as to the employers. I am just wondering if you could comment on that. Is that a significant problem? It is not in your suggested amendments, but should we consider legislation that would make, at least in some cases, the union jointly responsible for meeting the provisions of the bill?

• 1015

**Mr. McCormick:** I would tend to agree with you that there may be a difficulty politically within the unions to see this come about, but I think if there was an assessment of the devastating impact that has been put on native communities with livelihoods lost because of projects or jobs that are created in their traditional hunting areas, as we have mentioned before, without any training to participate in these projects, with no meaningful employment... Because of the

## [Translation]

y aurait quelque 4,000 autochtones en Nouvelle-Écosse, par exemple. Il y en aurait environ 5,000 au Nouveau-Brunswick et 1,700 à l'Île-du-Prince-Édouard. Malgré tout, ces trois provinces de l'Atlantique ne peuvent pas bénéficier d'une telle initiative d'appui.

Les divers efforts en vue de céder les programmes autochtones d'extension aux organismes provinciaux et territoriaux n'avancent pas beaucoup. Ces derniers n'ont pas les compétences nécessaires pour s'occuper d'orientation en matière d'emploi et intervenir auprès des employeurs afin de leur faire comprendre quels sont les besoins spéciaux des autochtones face au concept de l'emploi régulier et rémunéré, qui est nouveau pour eux.

C'est le genre de choses que fait l'*Interprovincial Association on Native Employment*. Je pourrais vous parler longuement de ses succès.

**M. Hawkes:** Merci. Nous n'avons pas cette brochure. Si vous pouviez nous en céder quelques exemplaires, ce serait utile. Il semble que ce soit un programme qui s'attaque justement aux problèmes d'attitude, tant chez les autochtones eux-mêmes que chez les employeurs, et qu'il fonctionne bien.

Nous avons entendu hier les représentants du CTC et nous avons discuté avec eux des barrières systémiques, entre autres. Il y a eu des moments où le message n'était pas très clair, mais il faut comprendre que les dirigeants syndicaux sont élus démocratiquement et doivent répondre aux attentes de leurs commettants, qui sont évidemment ceux qui travaillent déjà plutôt que ceux qui n'ont pas encore commencé à verser des cotisations.

En ce qui concerne les quatre groupes cibles, il y a des barrières systémiques causées à certains moments par les conventions collectives négociées entre employeurs et employés. L'élément le plus visible de cette situation est le bureau syndical d'embauche, où l'employeur n'a qu'un contrôle limité sur la main-d'œuvre et où c'est essentiellement le syndicat qui décide.

Nous avons discuté avec eux d'amendements à la loi qui rendraient les syndicats responsables et, donc, comptables au même titre que les employeurs. Ainsi, s'il y avait des peines à imposer, les syndicats seraient aussi visés que les employeurs. Je ne sais pas ce que vous pensez de cette possibilité. Y a-t-il un problème réel actuellement? Les amendements déjà présentés n'en parlent pas, mais seriez-vous prêts à accepter des dispositions dans la loi qui prévoieraient, au moins dans certains cas, que les syndicats sont solidairement responsables de l'application des nouvelles mesures?

**M. McCormick:** Je suis d'accord avec vous sur le fait que ce pourrait être difficile à faire accepter aux syndicats, mais si on se rendait compte des ravages qu'ont subis les localités autochtones à cause des entreprises qui ont été créées dans leurs territoires traditionnels de chasse sans qu'elles aient eu l'occasion d'en profiter à cause d'un manque de formation, comme nous l'avons vu... Le fait que les syndicats amènent avec eux leurs travailleurs pour les projets dans le Nord

## [Texte]

system within the union where they bring in their union members to work, for instance, in northern projects near northern communities, the livelihood for native people is lost. I do not really think the union has possibly considered this, but because of their method of bringing people on the job and with the loss of native jobs they leave the community susceptible because of loss of livelihood to things like alcohol problems. Everybody in Canada knows that it is one of the major problems native people are facing.

One of the things with the development that happens near the communities is that people are not part and parcel of the development; they are not made aware; educational programs do not go in; when the job comes in there is not training for them. Then again, if the union is the one that is doing the job then there is no access for the people in these northern communities who never had exposure to that kind of work before. There is no way for them to get on the job and still be able to support their families.

Looking at that, I do not believe the unions want to see that type of thing carried on. We are saying it here now so they cannot say that they have not heard it: we feel that the way the work force and the work is being delivered in Canada is that they are part and parcel of that devastation of those communities and they should consider and be part of that legislation to enable native people to get more jobs.

**Mr. Hawkes:** Thank you.

**Mr. Lane:** One of the reasons why we have written to the leading national unions in respect to this letter is to enlist their support and participation with us in a creative form to discuss some of these issues. I think if we can get some of these issues out on the table, up front, it will go much further in setting the stage for a creative environment so union membership and union leadership will not feel threatened by opening the doors to bringing in and assisting the entry of aboriginal people into the work force, and that was a deliberate part of our policy and our thinking.

**Mr. Hawkes:** Thank you.

I guess that your chart 1 is a very graphic illustration of the lack of data in the system. The boxes that leap out at you are the white ones with no numbers in them.

One of the dilemmas the committee is struggling with witness after witness is the issue of disclosure. We have had suggestions that application forms in the future have some kind of tear-away section in which people would be invited to disclose whether or not they are a member of a target group, whether they are native or visible minority or handicapped or female. Others have suggested that could be a barrier: if you face an application form in which you are asked to disclose that kind of information then you may indeed be inviting discrimination negatively rather than positively because of the attitudinal problem of people in the firms and the people who do the hiring. The banks told us that they are going to keep that kind of information on employees in a separate data bank

## [Traduction]

empêche les autochtones de gagner leur vie. Je ne pense pas que ce soit le but des syndicats, mais leur méthode enlève des chances aux autochtones et laisse leurs localités très exposées aux problèmes du chômage et de l'alcoolisme. Tout le monde sait au Canada que ce sont les principaux problèmes auxquels doivent faire face les autochtones.

Actuellement, les gens sont laissés en marge des grands projets de développement. Ils sont renseignés, ils n'ont pas de bons programmes d'éducation. Lorsqu'il y a des postes, ils ne peuvent pas les occuper parce qu'ils n'ont pas la formation nécessaire. Si, en plus, les syndicats se mettent de la partie, les habitants de ces localités du Nord n'ont absolument aucune chance, parce qu'ils n'ont pas eu d'expérience préalable. Ils ne sont plus en mesure, à ce moment-là, de faire vivre leur famille.

Je ne pense pas que ce soit la situation que souhaitent les syndicats. Ils ne peuvent pas non plus prétendre ignorer le problème, parce que nous le soulevons ici publiquement. Les syndicats doivent accepter une part de responsabilité dans la façon dont les travailleurs et le travail sont répartis un peu partout au Canada, avec les effets désastreux que nous avons vus dans le Nord, et ils devraient jouer le rôle qui leur revient dans l'application de cette loi, en vue d'aider les autochtones à trouver de l'emploi.

**M. Hawkes:** Merci.

**M. Lane:** C'est une des raisons pour lesquelles nous avons également envoyé notre lettre aux syndicats nationaux les plus importants. Nous avons voulu nous assurer de leur appui et de leur participation en vue de trouver des solutions novatrices à ces problèmes. Le fait de mettre en lumière tous ces problèmes permettra sûrement de créer une atmosphère propice à une prise de conscience de la part des syndiqués et des dirigeants syndicaux, de façon à ce qu'ils ne se sentent plus menacés par une ouverture dans le sens d'une main-d'œuvre autochtone. Notre démarche auprès des syndicats était délibérée.

**M. Hawkes:** Merci.

Votre annexe 1 illustre bien le manque de données à l'intérieur du système. Les cases les plus en évidence sont celles qui sont vides.

Une des questions qui revient continuellement avec les témoins est la divulgation des renseignements. On a proposé à certains moments que les demandes d'emploi à l'avenir aient une partie détachable où les gens seraient invités à divulguer s'ils font partie d'un groupe cible, autochtone, sont membre d'une minorité visible, handicapé ou femme. D'autres ont fait valoir que ce pourrait être une barrière. Une demande d'emploi qui contiendrait une telle information pourrait susciter une discrimination négative plutôt qu'une discrimination positive, à cause de problèmes d'attitude de la part de ceux qui travaillent ou qui embauchent dans les entreprises. Les banques, par exemple, nous ont indiqué qu'elles entendaient garder cette information au sujet de leurs employés



[Text]

from the regular employment files because they have some concerns about that.

It is possible for the committee or the Parliament of Canada to legislate mandatory self-disclosure rather than voluntary self-disclosure. We could legislate it in terms of employment files. We could legislate it in terms of application forms. We might not legislate either.

I just wonder what view you have about the population you serve and what kinds of positives or negatives come about from the need to disclose, voluntary or mandatory. What will the attitudes be out there? What do you think that will do? You have a lot of concern about attitudes and I support those concerns, but what advice would you have for us about the issue of disclosure?

• 1020

**Mr. Lane:** I would just like to reflect for a moment on the up-coming 1986 census. I know this issue arose last Tuesday with the Assembly of First Nations and the Inuit Tapirisat. We heard the Assembly of First Nations plead the case that they would be willing to undertake a census of their people. It is a relatively easy task for Indian people, particularly those living on Indian reserves in the remote areas. They are well identified and geographically confined. The Métis and non-status people are widely dispersed with the exception of the eight Métis settlements in Alberta.

One of the problems we have experienced with Stats Canada, again, is the age old problem of the lack of consultation in terms of the kinds of questions that are being incorporated. They were laid on us. It was a *fait accompli*. We are still seeking to have further amplification and further participation from Statistics Canada so that we can encourage our people to respond positively and take this 1986 census seriously.

There is a problem there. They do not want to have aboriginal organizations play a meaningful role. This baffles us, but it is so important that we try and get a handle on some of the numbers. For the Métis and non-status Indian people, we are stuck with the problem that this is a definition that has been imposed on our people. There was an Indian Act passed that identified people. Some people went around, registered people and put them on a general registry. Therefore, anybody who did not get on that registry were non-status Indians.

With the Métis and half-breed categories, the definition is dependent upon self-identification. This creates some of the problems of encouraging people who have for years and years been discriminated against, denied playing their rightful role in the history and evolution of Canada, and denied being awarded that understanding. It has made that group of people somewhat hesitant to come forward and be counted as aboriginal people.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Lane. Mr. Manly.

**Mr. Manly:** Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the representatives from the NCC for appearing before the committee on Bill C-62.

[Translation]

dans des dossiers distincts des dossiers ordinaires du personnel, parce qu'elles craignaient des problèmes à cet égard.

Le Comité, ou le Parlement, doit-il rendre obligatoire ou volontaire la divulgation de ces renseignements? Il pourrait en faire une obligation pour les dossiers du personnel, ou encore pour les demandes d'emploi. Ou encore, il pourrait éviter de le faire dans un cas comme dans l'autre.

Je me demande ce qu'en penseraient les gens que vous représentez, et quels avantages ou désavantages ils verraient à la divulgation de cette information, soit volontairement, soit obligatoirement. Quelle serait la réaction? Quels seraient les effets d'une telle mesure? Vous vous inquiétez beaucoup des attitudes, et je partage vos préoccupations, mais quelle serait votre recommandation sur la question de la divulgation?

**M. Lane:** Je voudrais revenir un moment sur la question du recensement de 1986. Elle a été discutée mardi dernier avec l'Assemblée des premières nations et Inuit Tapirisat. L'Assemblée des premières nations a demandé qu'on lui confie le soin de recenser ses propres adhérents. C'est assez facile pour les Indiens, en particulier ceux qui vivent dans des réserves éloignées. Ils sont tous connus et rassemblés en des endroits bien précis. Les Métis et les Indiens de fait, cependant, sont très dispersés, sauf pour ce qui est de huit établissements métis en Alberta.

Entre autres problèmes que nous avons eus avec Statistique Canada, il y a eu, encore une fois, le manque de consultation pour ce qui est des questions qui doivent être posées. Ces questions nous sont présentées comme un fait accompli. Nous voudrions avoir des liens plus étroits avec Statistique Canada, de façon à ce que nous puissions encourager les gens que nous représentons à répondre de façon positive et à prendre le recensement de 1986 au sérieux.

Le problème est qu'on ne veut pas que les organismes autochtones jouent un rôle important à l'intérieur du système. Or, il est important que nous ayons des chiffres précis. Pour ce qui est des Métis et des Indiens de fait, les définitions nous ont été imposées. Il y a eu la Loi sur les Indiens, qui s'appliquait aux gens que nous représentons et qui servait à les identifier. On a établi un registre général à un certain moment. Tous ceux qui n'en ont pas fait partie sont devenus des Indiens de fait.

Pour les Métis et les personnes de sang mélangé, tout dépend de la façon dont ils s'identifient eux-mêmes. Il est difficile d'encourager des personnes à s'identifier lorsqu'elles ont subi une discrimination pendant des années, lorsqu'elles se sont vues privées du rôle qui leur revenait dans l'histoire et l'évolution du Canada, lorsqu'elles se sont vues privées de statut. Ce n'est pas quelque chose qui les encourage à s'affirmer et à demander à être reconnues comme autochtones.

**Le président:** Merci, monsieur Lane. Monsieur Manly.

**M. Manly:** Merci, monsieur le président. Je remercie les représentants du CNAC d'avoir bien voulu comparaître devant le Comité dans le cadre de l'étude du projet de loi C-62.

## [Texte]

You raised the question of attitudinal problems. At the beginning of your brief you pointed out that there was very inadequate consultation. You pointed out that you were given two working days' notice of a meeting to discuss the working paper. In looking at the letter inviting you there, I notice there is a total of 2.5 hours allotted for discussing that working paper with some 30 to 50 participants from the different groups. If we presume that it takes some time to present the ideas in the paper to the groups, and some time for people to kind of get involved in the discussion and there are 30 to 50 people there, it does not seem to be a very adequate process at all.

One of the proposed amendments that you endorse from the Assembly of First Nations calls for a consultation process with representatives from the designated groups to be built right in to the structure of the process. I wonder if you could say something about how important you think that kind of on-going kind of consultation is to the success of any employment equity strategy.

• 1025

**Mr. Lane:** Mr. Chairman and Mr. Manly, again I come back to the Interprovincial Association on Native Employment Inc. Bill Hanson and I were colleagues in Employment and Immigration when it was known as Manpower and Immigration, in the Prairie Region, working out of Winnipeg. I would just like to elaborate on an experience he had with Dominion Bridge when they were building hydro towers in northern Manitoba. Dominion Bridge had attempted to bring native people into their employment, and it failed. Bill Hanson went to them as the aboriginal employment counsellor and persuaded them to hire two particular individuals, put each of them in charge of work groups and let them pick the people they could work with. The outcome of that was that they had two work crews who had the least accident rate; they had the lowest absenteeism; and they had the greatest productivity of any other work groups.

In that leaflet he talks about the dual reality and the need for a dual strategy, and in governmental programming we tend to treat native peoples as a homogeneous grouping of people. They are not homogeneous. You have on the one hand the more traditional people, the traditional segment, who see themselves as living in harmony, as part of nature. And if we try to bring those people into the non-native world, they build up a resistance because they see that their lifestyle is placed in jeopardy. On the other hand, you have aboriginal people who are predisposed to change, and if we can assist those people play a meaningful in the wage economy, we will have a lot of success, and this example illustrates that kind of selection and that kind of success. This is the root of his dual reality and the need for a dual strategy.

**Mr. Manly:** The whole question of attitudinal problems, I think, is really at the root of a lot of what we are talking about here. As you point out, some of these problems are so deeply entrenched that we are not even aware of the kind of systemic discrimination that is involved. The two examples you give, I

## [Traduction]

Vous avez parlé des problèmes d'attitude. Au début de votre mémoire, vous avez également signalé l'absence d'une consultation adéquate. Vous avez fait remarquer que vous avez eu deux jours ouvrables de préavis pour la réunion en vue de discuter le document de travail. Je regarde la lettre d'invitation que vous avez reçue. Je remarque qu'il est prévu un total de 2.5 heures pour discuter du document de travail avec 30 à 50 représentants de divers groupes. Il faut un certain temps pour examiner les idées contenues dans le document, il faut un certain temps pour qu'un groupe de 30 à 50 personnes puissent s'impliquer dans la discussion. Il me semble que le temps qui est prévu n'est pas tellement long.

Un des amendements proposés que vous appuyez au même titre que l'Assemblée des premières nations demande qu'un processus de consultation avec les représentants des divers groupes soit imbriqué dans le système. Je me demande quelle est l'importance que vous accordez à un tel processus de consultation permanente en vue du succès de toute stratégie d'équité dans l'emploi.

**M. Lane:** Monsieur le président, monsieur Manly, je reviens à mon exemple de l'*Interprovincial Association on Native Employment Inc.* Bill Hanson et moi-même étions collègues à Emploi et Immigration, alors que c'était encore le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, dans la région des Prairies, à Winnipeg plus particulièrement. Je vous dirai ce qui s'est passé lorsque la Dominion Bridge est venue construire des tours de haute tension dans le nord du Manitoba. La Dominion Bridge avait essayé d'embaucher des autochtones, mais n'avait pas réussi. Bill Hanson est allé voir la Dominion Bridge en tant que conseiller pour l'emploi des autochtones et a réussi à la persuader d'embaucher deux personnes pour les mettre à la tête de groupes qu'elles constitueraient elles-mêmes. Il s'est trouvé que les deux équipes de travail ainsi choisies ont été celles qui ont eu le plus faible taux d'accident, le plus faible taux d'absentéisme et la meilleure productivité.

Dans cette brochure, Bill Hanson parle d'une double réalité, de la nécessité d'une double stratégie. Les programmes gouvernementaux ont trop tendance à traiter les autochtones comme un groupe homogène. Ils ne forment pas un groupe homogène. D'une part, il y a les traditionalistes, qui n'envisagent pas de vivre autrement qu'en harmonie avec la nature. L'intégration de ces personnes dans un monde autre que le leur se heurte à des problèmes. Elles ont tendance à résister à ce changement dans leur mode de vie. Mais il y a également des autochtones qui n'ont pas peur du changement, et si on les aide à jouer un rôle utile dans l'économie salariale, on obtient beaucoup de succès auprès d'eux. L'entreprise dont parle cette brochure est un exemple du succès qu'on peut obtenir avec cette méthode. La clé est la reconnaissance de la double réalité et de la nécessité d'une double stratégie.

**M. Manly:** Ce sont les problèmes d'attitude qui sont à la racine de bien des situations dont nous parlons ici. Et ces attitudes sont si bien ancrées maintenant qu'on ne s'aperçoit même plus qu'elles forment une certaine discrimination systémique. Les deux exemples que vous avez donnés sont

## [Text]

think, are very good ones. The way in which job opportunities are advertised in the back section of the *The Globe and Mail*, or whatever, that is not something that is looked at by a large number of aboriginal people; or secondly, the kind of educational requirements that are often attached to a job are often very formal requirements that might not be exactly related to the performance of the job.

You talk about the possibility of a forum, and we have had some discussion of that earlier, in which people would be brought together. Do you see any way in which that concept of a forum, which would kind of get at some of these attitudinal problems, could be tied to C-62 so that we could perhaps incorporate some of that thinking into C-62?

**Mr. McCormick:** I think the need for the forum, depending also on whether there are going to be amendments to this bill, which we see as crucial to make it effective to native people, is more as less to monitor, along with the government, the effect and whether it is being applied in employment areas. I think we would be more readily able to point out the lack in the bill or where it is not being administered properly.

Just with regard to what you mentioned earlier about the amount of time we had to consult, we represent somewhere near 750,000 people.

## • 1030

Ten provinces are members of our association. Two days' notice was hardly time for us to contact our member organizations and solicit their views on the bill. On top of it, there probably would not have been much of a response anyway. None of these organizations have anybody working for them as a resource for manpower and job-related activities. Mr. Lane, who works for us, is on secondment from the government. Our other PTOs are not so fortunate. We are really lacking in resource people who are knowledgeable and who can advise us on the appropriate road to take.

I think we need these resource people and we also need people sitting at the policy level to have input and to advise people about what effects the bill is having on the native communities. A question you could ask the people who are sitting there now is how long they have lived on a reserve or in a Metis community. Other questions would be how familiar they are with the community and how they would be able to assess the effect of this bill on it and what is happening to people there. If the government is going to seriously want to alleviate the work situation, native people are going to have to participate on these policy boards.

**The Chairman:** Mr. Lane. Then I follow with, on my list, Madam Collins, Mr. Kilgour, Madam Sparrow, for the time being, then I come back.

**Mr. Lane:** I draw attention to the Canadian job strategy which was announced, I think, the same day this bill was introduced in the House of Commons. Associated with the Canadian job strategy is a set of policy guidelines on local advisory councils. As I read through... the first observation I would like to make is that, even though provision was made in

## [Translation]

éloquentes. Les autochtones ont peu de chances de consulter les offres d'emploi annoncées dans les dernières sections du *Globe and Mail*, ou de quelque journal que ce soit. En outre, les exigences au niveau de la scolarité relativement à ces emplois sont souvent théoriques et n'ont rien à voir avec l'exécution des fonctions elles-mêmes.

Vous évoquez la possibilité d'une assemblée quelconque—nous en avons déjà discuté—qui réunisse tous les intervenants. Vous voyez la possibilité de faire entrer l'idée d'une telle tribune dans le projet de loi C-62, de façon à ce que le projet de loi C-62 profite de l'expérience des participants?

**M. McCormick:** Ce qu'il faut avant tout, selon les amendements qui seront apportés au projet de loi—et il en faut pour que le projet de loi ait un effet quelconque sur les autochtones—c'est un groupe qui surveille avec le gouvernement l'application du projet de loi et ses répercussions au niveau de l'emploi. Nous serions bien placés pour relever les faiblesses du projet de loi et de son application.

Je reviens à votre observation sur le manque de temps prévu pour la consultation. Nous représentons près de 750,000 personnes.

Dix provinces font partie de notre association. Deux jours d'avis ne nous ont pas permis de communiquer avec nos adhérents et de leur demander leurs vues sur le projet de loi. De toute façon, il n'y aurait peut-être pas eu grand réponse. Aucun de nos groupes membres n'a de personne-ressource pour le secteur de la main-d'oeuvre et de l'emploi. M. Lane, qui travaille avec nous, nous a été détaché par le gouvernement. Nos groupes membres des provinces et des territoires sont moins fortunés. Nous manquons de personnes-ressources qui puissent nous conseiller sur les solutions appropriées.

Nous manquons de personnes-ressources, nous manquons de personnes qui puissent participer au processus d'élaboration des politiques, qui puissent conseiller les autorités sur les répercussions du projet de loi dans les localités autochtones. Demandez aux autorités en place combien de temps elles ont vécu dans des réserves ou dans des établissements métis. Demandez-leur également si elles connaissent bien ces établissements et si elles sont en mesure d'évaluer les répercussions du projet de loi sur les gens qui y habitent. Si le gouvernement veut vraiment améliorer la situation de l'emploi pour les autochtones, il faut qu'il y ait des autochtones qui interviennent au niveau des politiques.

**Le président:** Monsieur Lane. Ensuite, ce sera, dans l'ordre, M<sup>me</sup> Collins, M. Kilgour et M<sup>me</sup> Sparrow. Nous verrons alors s'il convient de faire un autre tour.

**M. Lane:** J'attire votre attention sur la stratégie canadienne d'emploi qui a été annoncée en même temps que le projet de loi a été présenté à la Chambre des communes. En marge de cette stratégie canadienne d'emploi, il y avait une série de directives concernant les conseils consultatifs locaux. Je les relis rapidement... Je note d'abord que le document bleu présenté le



## [Texte]

the blue document introduced on the last day of June, they did not even represent or give significance to the various target groups. They gave specific reference to women's organizations, youth organizations, and then they just added a catch-all phrase. It was not even highlighted as significant for aboriginal people.

Page 4 of the guideline says—and I want to read this for the record because it relates to your question—that the Minister recognized, or her bureaucrats recognized:

There may be, as a result of Labour Market Strategy, an umbrella agreement with each province which provides for a provincial level forum, with some links to the local advisory councils.

Now, there was a recognition of need at a provincial level but not at a national level. It was a result of this that our board in late July, as is indicated in attachment four, made the four-part decision to seriously entertain the invitation by the hon. Minister of Employment and Immigration to participate in a meaningful way in this job strategy.

One of the ways that we see a meaningful participation is to create an opportunity for the aboriginal community to participate in the decision-making process that is so vital, if it is going to lead to self-reliance and dignity and self-confidence. They must have the opportunity and not always have things designed by some bureaucrats behind closed doors and laid on us, as has been indicated in terms of this lack of consultation.

It is in this spirit that we wrote this letter to test the water and to find out whether there is an interest. I think it is fair to conclude at this point that there is an interest. The next challenge is to translate this interest into meaningful commitment and participation. Our organization does not have the resources, as we mentioned. Often at the community level, the aboriginal participation is volunteer participation. They cannot begin to understand the complexities of programs that are umbrellaed in something like the Canadian job strategy. They do not have this kind of expertise and support. This is what is needed to help them move in a meaningful way and in a way that is meaningful to them to participate in the employment market.

Thank you.

• 1035

**The Chairman:** Mrs. Collins, followed by Mr. Kilgour. Five minutes.

**Mrs. Collins:** Thank you, Mr. Chairman. I would just like to congratulate the association on its brief. I am particularly pleased at the approach you are taking on involving the private sector and unions, working towards that. In my own mind, that is the only way this bill or any other strategy for employment of native people is going to work. All parties must get together and start talking about some of the problems and difficulties, and I think the model of the Interprovincial Association on Native Employment Inc. is an excellent one. I used to belong

## [Traduction]

dernier jour de juin faisait allusion aux divers groupes cibles, mais que les directives n'y accordent pas une grande importance. Il y a seulement la mention d'organismes de femmes, de jeunes, puis une phrase qui est censée inclure tous les autres. Les autochtones ne sont seulement pas mentionnés comme tels.

Je vous cite un passage de la page 4 des directives, parce que c'est quelque chose qui reflète l'intention du ministre ou de ses bureaucrates:

Dans le cadre de la stratégie du marché de la main-d'oeuvre, il pourrait y avoir une entente générale avec chacune des provinces qui prévoient une tribune provinciale ayant des liens indéterminés avec les conseils consultatifs locaux.

Donc, on reconnaît la nécessité d'une tribune provinciale, mais non pas d'une tribune nationale. C'est à la suite de cette annonce que notre conseil, à la fin de juillet, comme en fait mention notre annexe 4, a pris la décision à quatre volets d'envisager sérieusement d'accepter l'invitation de l'honorable ministre de l'Emploi et de l'Immigration à participer de façon significative à la stratégie d'emploi.

Par participation significative, nous entendons la possibilité pour les autochtones d'intervenir au niveau du processus de décision. C'est absolument essentiel si nous voulons que les autochtones deviennent plus autonomes, aient une meilleure opinion d'eux-mêmes et aient plus confiance en eux-mêmes. Ils doivent avoir l'occasion de faire plus par eux-mêmes, sans que tout soit décidé pour eux par des bureaucrates retranchés derrière des portes closes. C'est le problème du manque de consultation que nous mentionnions plus tôt.

Nous avons donc décidé d'écrire cette lettre, pour voir si l'occasion était propice et s'il y avait un intérêt quelconque. Il semble y avoir un certain intérêt à ce moment-ci, à en juger par la réaction. L'étape suivante consiste à transformer cet intérêt en un engagement significatif et une participation significative. Nous n'avons pas les ressources dont nous avons besoin, nous l'avons déjà dit. La participation autochtone est toujours benévole. Les autochtones, de façon générale, ne peuvent pas comprendre la complexité de programmes comme ceux qui composent la stratégie canadienne d'emploi. Ils n'ont pas les experts et les services de soutien nécessaires. C'est leur priorité, actuellement, s'ils veulent en venir à participer au marché de l'emploi.

Merci.

**Le président:** Madame Collins, suivie de M. Kilgour. Cinq minutes.

**Mme Collins:** Merci, monsieur le président. Je voudrais simplement féliciter l'association pour son mémoire. Je suis particulièrement heureuse de voir que vous avez opté pour la participation du secteur privé et des syndicats. À mon avis, c'est la seule façon de faire, si l'on veut que ce projet de loi, ou tout autre plan pour l'emploi des autochtones, soit efficace. Toutes les parties intéressées doivent travailler ensemble pour résoudre une partie des problèmes et des difficultés, et je pense que le modèle retenu par la *Interprovincial Association on*

[Text]

to it, and attended some of their conferences a few years ago. I know the excellent work they have done, and I think certainly we want to support that kind of initiative.

Actually, one of my concerns with this bill is in terms of expectations, because, as you know, this bill only covers federally-regulated companies and about a million employees. Do you have any idea or any sort of a gut feeling at this point as to how many native people might be employed in those industries? Secondly, do you really think that is a priority area in terms of future employment, or do you think really your priorities are, as you mentioned in your brief, on smaller organizations, native business organizations?

**Mr. Lane:** Mr. Chairman and Mrs. Collins, we had specific discussion with the executive director of the Canadian Petroleum Association, who indicated to us that, no doubt through their association, they could find out the answer to the question of how many aboriginal people were employed, particularly throughout the north. Mr. Smyth indicated to us that out of a matter of necessity, because they could not get southern-based workers to go into the more remote northern areas, they made the conscious decision to reach out and employ local residents, which is synonymous with aboriginal people.

We feel that through initiatives such as theirs and through initiatives such as... I know the Husky Oil industry has a special aboriginal employment policy. We know that Esso Resources, for example, has a special native employment policy and program, and they have had a wealth of experience. Part of the thinking behind the forum idea is to get the members of the private sector who have had successes to talk to their counterparts and explain to them the character of the success and what they have tried, and perhaps also share with them what has failed. It is in that spirit that we see the real spin-off benefit from the forum, to get the private sector talking to one another as well as in face-to-face dialogue with aboriginal people.

**Mrs. Collins:** I think that is an excellent idea, because I know there have been some very positive experiences, and some of the companies we have heard from who would be covered by this bill have not been involved before, and I am sure could learn a lot and avoid a lot of mistakes in the future.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Kilgour.

**Mr. Kilgour:** I think Mrs. Sparrow would like to ask questions. Perhaps I could go after her, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Of course. After that, I go to Mr. Heap, and I come back to you. Mrs. Sparrow.

**Mrs. Sparrow:** Thank you, Mr. Chairman. I too want to thank our two witnesses from the Native Council of Canada. Your brief is very well said. The previous government that was in power for a number of years gave a great deal of lip-service,

[Translation]

*Native Employment Inc.*, est excellent. J'ai appartenu à cette association et j'ai assisté à quelques-unes de ses conférences, il y a quelques années. Je sais que l'association a fait un excellent travail, et je ne doute pas que nous voudrions appuyer ce genre d'initiative.

En réalité, ce qui m'inquiète dans ce projet de loi, c'est le genre d'attentes qu'il va susciter, car, comme vous le savez, il ne concerne que les sociétés soumises à la réglementation fédérale, et environ un million d'employés. Avez-vous une idée, aussi vague soit-elle, du nombre d'autochtones employés par les secteurs concernés? Deuxièmement, pensez-vous que ces secteurs joueront un rôle vraiment important dans la création d'emplois à l'avenir, ou estimez-vous plus important de vous intéresser, comme vous l'avez mentionné dans votre mémoire, aux plus petites entreprises et aux sociétés autochtones?

**M. Lane:** Monsieur le président, madame Collins, nous en avons parlé spécifiquement avec le président-directeur général de la *Canadian Petroleum Association*, lequel nous a dit que son association serait en mesure de nous dire combien d'autochtones travaillent dans ce secteur, dans le Nord en particulier. M. Smyth nous a dit que, ne pouvant pas trouver dans le sud des travailleurs prêts à se rendre dans les régions septentrionales les plus reculées, les sociétés pétrolières ont dû chercher leurs travailleurs parmi les habitants de la région, ce qui veut dire parmi les autochtones.

Nous estimons que grâce à des initiatives comme celle-ci, et comme celle de... Je sais que *Husky Oil Industry* a une politique d'emploi des autochtones. Nous savons que *Esso Resources*, par exemple, a un programme et une politique d'emploi à l'intention des autochtones, et que la société a dans ce domaine une vaste expérience. L'un des objectifs du forum, c'est d'amener les entreprises privées dont les politiques d'embauche des autochtones ont donné de bons résultats à expliquer aux autres ce qui leur a permis de réussir, comment elles ont procédé, et peut-être aussi, ce qui n'a pas marché. C'est à ce point de vue-là que le forum peut être pour nous vraiment intéressant, pour amener les entreprises privées à échanger des idées et à dialoguer en face à face avec les autochtones.

**Mme Collins:** Je trouve que c'est une excellente idée, car je sais qu'il y a eu des expériences très positives; un certain nombre de sociétés qui ont comparu et qui sont directement concernées par ce projet de loi n'ont jamais participé à ces initiatives, et je suis certaine qu'elles pourraient en profiter et éviter ainsi bien des erreurs à l'avenir.

**Le président:** Merci. Monsieur Kilgour.

**M. Kilgour:** Je crois que M<sup>me</sup> Sparrow voudrait poser quelques questions. Je pourrais peut-être lui donner la préséance, monsieur le président.

**Le président:** Bien sûr. Je donnerai ensuite la parole à M. Heap, et puis ce sera votre tour. Madame Sparrow.

**Mme Sparrow:** Merci, monsieur le président. Je tiens, moi aussi, à remercier nos deux témoins du Conseil national des autochtones du Canada. Votre mémoire est excellent. Le gouvernement précédent, qui a été au pouvoir pendant bon

## [Texte]

with very little action, to employment equity, and I really think this Bill C-62 is a great step forward. It may not answer all your concerns, but it is certainly laying down the groundwork, and we can move onward.

In the bill, it does say government employers will be held accountable for implementing the special measures to ensure a truly representative workforce. We are receiving a lot of remarks, suggesting that the employers or businesses are not going to comply. I think this particular attitude of mistrust or confrontation towards the business community is really counter-productive. I know the government and I have confidence in the integrity and in the intelligence of the business community, and I know that now they realize that this government has come forth with Bill C-62, and hopefully, we can get it passed, and businesses can learn to walk before they run. Rather than stipulating some of the amendments you or some of the other witness have put forward, I would see us work together so, when we do amend the bill or perhaps put down stronger enforcement there, we go the right way it is not counter-productive.

• 1040

Your last sentence, in which you said that dialogue will bring forth understanding, participation in the required decision making, I think is excellent and that is exactly what my colleague, Mrs. Collins, was saying.

I am glad you mentioned Esso and Husky, because I feel the job that was completed for the pipeline from Norman Wells down to Zama did employ a great deal of native people. I can also speak for Syncrude which some of their secondary services are spun out. They are very, very satisfied, extremely satisfied.

I think, if we get the right grounding and we work together, we can take a look at where we are in say 1988 when in fact these people must report back to the government.

I am from Alberta; are you aware of what NOVA is doing out there and how they are employing the designated groups we have mentioned in Bill C-62, and how extremely happy they are. They are very resourceful people, and that the training sessions have worked extremely well. I guess the message I am getting is, that perhaps people like NOVA, the Royal Bank, Esso and Syncrude could spread their knowledge to other areas. No doubt private industry will do that if we can help to promote this. How can we best go about getting private industry to work with other people to get the message out?

**Mr. Lane:** Well, it is in that spirit that we suggesting—and I refer back to item 2 in our letter—to take this 'Hanson' model and make it available on a national basis. The problem we have is that we cannot seem to get access to the kinds of resources to have that happen.

We have had some brief discussions, for example, in Atlantic Canada with Dalhousie University. They are keenly interested. The provincial and territorial organizations in the Atlantic region are interested, but we have not been able to find the kinds of resources to have something begin to happen

## [Traduction]

nombre d'années, a beaucoup parlé de l'équité en matière d'emploi, mais a peu agi, et j'estime que le projet de loi C-62 représente un énorme progrès. Il n'apporte peut-être pas la solution à tous vos problèmes, mais il jette certainement une base sur laquelle nous pouvons construire.

Le projet de loi précise que les employeurs fédéraux seront tenus responsables de l'application des mesures spéciales visant à rendre le marché du travail véritablement représentatif. On nous a beaucoup dit que les employeurs et les entreprises ne respecteraient pas la loi. Je trouve cette méfiance et cette agressivité à l'égard du secteur privé tout à fait improductives. Je connais le gouvernement et j'ai confiance en l'intégrité et en l'intelligence des gens d'affaires, et je sais qu'ils sont maintenant au courant de ce projet de loi C-62, que nous pourrions faire adopter, je l'espère, et les entreprises apprendront progressivement à en respecter les dispositions. Plutôt que de m'attacher aux amendements précis que vous avez proposés, ainsi que d'autres témoins, je préférerais que nous collaborions, afin qu'au moment où nous amènerons le projet de loi, ou renforcerons les dispositions d'application de la loi, nous puissions le faire de la bonne manière, sans être négatifs.

J'aime beaucoup votre dernière phrase, où vous dites que le dialogue entraînera la compréhension et la participation nécessaires à la prise de décisions, et c'est exactement ce que disait ma collègue, M<sup>me</sup> Collins.

Je suis heureuse que vous ayez mentionné Esso et Husky, car j'estime que dans la construction du pipeline de Norman Wells à Zama, on a employé un très grand nombre d'autochtones. Je peux aussi citer Syncrude, qui a fait la même chose dans certains secteurs secondaires. La compagnie est extrêmement satisfaite du résultat.

Je pense que nous devons partir d'un bon principe et travailler ensemble, et voir où nous en serons en 1988, lorsque les entreprises devront faire leur rapport au gouvernement.

Je viens de l'Alberta; vous savez ce que fait NOVA dans cette province, vous savez qu'elle embauche des représentants des groupes concernés au titre du projet de loi C-62 et qu'elle en est extrêmement satisfaite. Ce sont des gens très ingénieux, et les séances de formation ont été extrêmement utiles. Il semble donc que des sociétés comme NOVA, la Banque royale, Esso et Syncrude pourraient faire partager leur expérience à d'autres. Je suis sûre que le secteur privé sera prêt à agir si nous pouvons les aider. Comment pouvons-nous encourager les entreprises privées à partager leur expérience?

**M. Lane:** Eh bien, c'est dans cet esprit que nous suggérons, à l'article 2 de notre lettre, d'adopter le modèle *Hanson*, à l'échelle du pays. Le problème, c'est que nous avons des difficultés à obtenir les ressources nécessaires.

Nous en avons parlé brièvement avec des représentants de l'université Dalhousie, par exemple, pour la région atlantique. Ils sont très intéressés. Les organisations provinciales et territoriales de la région atlantique sont également intéressées, mais nous n'avons pu trouver les ressources nécessaires pour



*[Text]*

so that there will be an opportunity to have a sharing of this positive experience.

**Mrs. Sparrow:** Have you approached the local Chamber of Commerce or the Canadian Chamber of Commerce?

**Mr. Lane:** Unfortunately, they are among the 50% that did not respond to us at this point.

**Mrs. Sparrow:** I am sorry; I know, locally, the Calgary Chamber of Commerce has done a great deal with the native groups.

**Mr. Lane:** I am going to be pursuing them, and press them for some participation with us.

**Mrs. Sparrow:** I think this would be one way to communicate to all private industry, not just government employers, across Canada. Your point is well taken, but I really think that Bill C-62 is a good step forward. Before we set down any hard and fast rules under Contract Compliance or Affirmative Action, we have to realize what happened in Australia. As soon as they put in Affirmative Action, there were more women unemployed than ever before and women that were employed were part-time. It seemed to backfire there. Do you have any remarks in that area?

**Mr. McCormick:** Well, let me just put things in perspective here to let you know what the Native Council has to deal with. The only person we have on staff is Grove Lane. We do not even have a travel budget. In the job strategies, we have had to communicate 2,000 miles to the Yukon by phone to explain to our PTOs how to make use of this; through memos we had to try to explain the meaning of the bill.

Now, I do not know whether Grove is familiar with what is happening in Australia; I certainly am not. The only resource we have there is Grove.

**Mrs. Sparrow:** It has more to do with affirmative action in the hiring of women; it just seemed to have backfired, or maybe they did not implement their bill properly.

**Mr. McCormick:** Well, just on that, what we have pointed out here is that we have not had the opportunity to have any meaningful consultation on what we thought about the bill. The first opportunity we had was before this committee. We were fortunate enough to receive and have a look at the AFN amendments. We agree with them. We think that if the bill is going to be effective those amendments will have to be implemented along with the other things we have brought to light in our presentation.

• 1045

**Mrs. Sparrow:** But in your presentation, you do believe in co-operation rather than confrontation. I think that is the way we should all be working. Mrs. Collins was feeling the same way. To me, if the government gets in and regulates free enterprise or government employers, we could stand to lose far more than we have ever gained. I would like to see us take the next few years of working together, as you have said, allowing

*[Translation]*

organiser un forum où pourraient s'échanger ces expériences positives.

**Mme Sparrow:** Vous êtes-vous adressés aux chambres de commerce locales, ou à la Chambre de commerce du Canada?

**M. Lane:** Malheureusement, les chambres de commerce comptent parmi les 50 p. 100 qui ne nous ont pas encore répondu.

**Mme Sparrow:** J'en suis désolée. Je sais que la Chambre de commerce de Calgary a beaucoup travaillé avec les associations d'autochtones.

**M. Lane:** J'ai l'intention de les relancer, de les encourager à participer.

**Mme Sparrow:** Je pense que ce serait une façon de communiquer avec toutes les entreprises privées, pas seulement avec les employeurs publics. Je prends bonne note de ce que vous nous dites, mais j'estime vraiment que le projet de loi C-62 représente un progrès. Avant d'imposer des règles rigides dans le cadre de l'application des contrats ou de l'action positive, souvenons-nous de ce qui est arrivé en Australie. Dès que le gouvernement a imposé un programme d'action positive, le chômage parmi les femmes a augmenté, et celles qui étaient employées travaillaient à temps partiel. Leur plan semble avoir eu l'effet contraire. Qu'en pensez-vous?

**M. McCormick:** Eh bien, je voudrais vous faire bien comprendre dans quelle situation se trouve le Conseil national des autochtones. Nous n'avons qu'un seul employé, Grove Lane. Nous n'avons même pas de budget de déplacement. Dans le cadre de la planification de l'emploi, nous avons dû expliquer le programme à nos agents au Yukon, à 2,000 milles, par téléphone; nous avons dû essayer de leur expliquer la signification du projet de loi par notes de service.

Je ne sais pas si Grove est au courant de la situation australienne; pas moi. Grove est notre seul ressource.

**Mme Sparrow:** Leur programme porte surtout sur l'embauche des femmes; il semble avoir eu l'effet contraire; mais peut-être que le projet de loi a été mal appliqué.

**M. McCormick:** À ce propos, nous avons fait remarquer que nous n'avons pas été suffisamment consultés lors de la rédaction de ce projet de loi. C'est la première fois aujourd'hui que nous avons l'occasion de présenter notre point de vue. Nous avons eu la chance de pouvoir étudier les amendements proposés par l'Assemblée des premières nations. Nous les appuyons. Nous estimons que pour être efficace, le projet de loi devra inclure ces amendements, ainsi que les autres modifications que nous avons suggérées dans notre exposé.

**Mme Sparrow:** Mais vous dites dans votre mémoire que vous préférez la collaboration à la confrontation. Je pense que nous devrions tous travailler en ce sens. M<sup>me</sup> Collins partage ce point de vue. J'ai l'impression que nous risquons de perdre plus que nous ne pouvons obtenir en imposant des règlements à l'entreprise ou aux employeurs publics. Je préférerais que nous travaillions ensemble pendant quelques années, comme vous

## [Texte]

businesses to set their own goals and their own targets, such as they do for profits and capital investments and these kinds of things, as far as hiring the minorities or females, natives and that is concerned.

**Mr. McCormick:** Are you telling me you have some problems with any of the specific AFN amendments?

**Mrs. Sparrow:** Unfortunately, I did not see your presentation prior to coming in today, and I certainly would go over the amendments. But I do not want to see us actually regulating businesses until we sit down. Every industry is different, and the types of people they employ, be it male or female or natives or handicapped people, are very different. I think each industry will have to set its own goals, recognizing employment equity always. To me, this would be a much better way to go about it instead of enforcing them. But competence has to be number one, and therefore we get back to training. Obviously, you need funding, do you not? Could we not work provincially and federally in . . . ?

**Mr. Lane:** Mr. Chairman, perhaps I could respond indirectly to your question.

**The Chairman:** Yes. You will be followed after that by Mr. Manly.

**Mr. Lane:** I come back to chart 1. Within the spirit of the aboriginal labour force and its associated various institutions, most of these institutions are struggling for their very survival because they do not have the kinds of expertise and skilled leaders managing the projects. One of the thoughts we have is that perhaps through the national forum idea we could get a commitment, for example, from the major banks in Canada to donate to a pool one person-year with salary dollars. For example, if a Friendship Centre in Dauphin, Manitoba, has a native manager, they could go to a local bank in the town and tell that banker that they would like him to assist them in topping up the managerial skill of their Friendship Centre and negotiate whatever period of time is required, whether it is two months, six months or whatever.

Now, if they go now, the banker is going to say he does not have any resources. But if, when we go, we can be saying to that bank manager that there is a pool of resources that he could draw upon, in that way the project does not suffer because they can backfill temporarily while that manager is being trained. We could go to real estate companies or to any number of places—I just use the bank as an example—because those managerial skills are fully transferable. It does not matter whether they are managing a national native alcohol and drug abuse project or whether they are managing a Friendship Centre, or indeed, whether they are the executive director of one of the representative organizations. It is within that spirit that we are looking at the forum and seeking those kinds of commitments.

## [Traduction]

l'avez dit, et que nous permettions aux entreprises de fixer leurs propres buts, leurs propres objectifs en matière d'emploi des minorités, des femmes ou des autochtones, comme elles fixent leurs propres objectifs en matière de bénéfices ou d'investissements.

**M. McCormick:** Voulez-vous dire que certains amendements proposés par l'Assemblée des premières nations vous paraissent problématiques?

**Mme Sparrow:** Malheureusement, je n'ai pas lu votre mémoire avant de venir aujourd'hui; j'ai certainement l'intention de lire les amendements. Mais je ne veux pas que nous imposions une réglementation aux entreprises avant d'avoir essayé la voie de la collaboration. Chaque secteur est différent et emploie un personnel différent, qu'il soit masculin ou féminin, autochtone ou handicapé. Je pense que chaque secteur devra fixer ses propres buts, en tenant compte toujours de l'équité en matière d'emploi. Ce serait de loin préférable, à mon avis, à l'imposition de règles. Mais le plus important, c'est la compétence, et nous en revenons donc à la question de la formation. Bien entendu, vous avez besoin d'argent, n'est-ce pas? Ne serait-il pas possible d'arriver à une collaboration entre les provinces et le fédéral pour . . . ?

**M. Lane:** Monsieur le président, permettez-moi de répondre de façon indirecte.

**Le président:** M. Manly aura ensuite la parole.

**M. Lane:** Je reviens au tableau 1. La main d'oeuvre autochtone représentée par diverses institutions qui ont pour la plupart du mal à survivre car elles manquent d'expérience et de directeurs compétents pour gérer leur projet. Nous espérons, dans le cadre d'un forum national, pouvoir convaincre les grandes banques, par exemple, de contribuer à un fond commun l'équivalent en dollars d'une année-personne. Par exemple, si le *Friendship Centre* de Dauphin, au Manitoba a un directeur autochtone, le centre pourrait demander au directeur de la banque locale de les aider à améliorer ses compétences de directeur, et il pourrait négocier la période nécessaire, deux mois, six mois, par exemple.

Actuellement, le banquier leur répondrait qu'il n'a pas les ressources nécessaires. Mais si nous pouvons dire à ce directeur de banque qu'il y a un fond commun de ressources, le projet n'en souffrirait pas, car il serait possible de trouver un remplaçant temporaire pendant que le directeur est en formation. Nous pourrions nous adresser à des sociétés immobilières, ou à d'autres; je donne la banque comme exemple, parce que les compétences nécessaires sont les mêmes. Peu importe que la personne soit chargée de diriger un projet de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie chez les autochtones, à l'échelle nationale, ou qu'elles doivent gérer un centre d'accueil, ou même qu'il s'agisse du président directeur général d'un organisme. C'est dans cet esprit que nous envisageons le forum et que nous cherchons ce genre d'engagement.

**[Text]**

Currently, the experience we are having with the Canadian job strategy is that the applications are very complex. They require a very high degree of sophistication in basic knowledge in order to move those applications through. Typically, our experience has been that one hoop after another is raised, the question of not quite fitting the criteria or not having the kinds of skill components in the application that fit the wage economy, and after awhile our organizations get very frustrated and angered and disillusioned. Often, when they begin to see a little light at the end of the tunnel, they are told, I am sorry. We have run out of money. That fully characterizes the experience of the aboriginal organizations when they try to address programs that are designed for the overall economy, which this is. It does not have specifically identified funding set up front for special target group needs. This is what we are trying to say in the brief.

• 1050

We have worked very hard at getting the Native Economic Development Program, with specific up front administration and criteria to support that... However, it is being stalled, stymied. There has been heel dragging and scapegoating. They said, hey, those few aboriginal people who are working for the NNADAP program—it is very small. Something in the neighbourhood of 30% of the total NNADAP staff are aboriginal. They are frustrated too. As they try to help the applicant move through the system, they encounter these DRIE regulations that were designed for the main DRIE program. There was not any special tuning of those requirements.

And I come back now to Bill Hanson and his need for a dual strategy. And it is very important that we get that idea lodged in any of the special initiatives.

If I could, Mr. Chairman, I would just...

**The Chairman:** You may... There is another group at 11 a.m., and I want to recognize again Mr. Kilgour and Mr. Manly. So you know how much time is left behind me. So one more minute.

**Mr. Lane:** I would like to mention a book with which Mr. Hawkes is well acquainted. It is called *The Land of the Eagle* on Kehewin Reserve in 1972. And I will just read a few lines:

The projects, as such, have been of great importance for Kehewin. The employment figures have been reversed, 98% of the working population is now gainfully employed as opposed to 98% of the population on welfare prior to May 1972.

We are not talking about pie in the sky. And this is a concrete example of that kind of achievement, when native communities are given a chance to do something meaningful.

**The Chairman:** Mr. Manly and then Mr. Kilgour.

**Mr. Manly:** Thank you, Mr. Chairman.

I would like to go back very briefly to the question of consultation. I think the government probably has the wrong idea about consultation. It sees it as something that has to be

**[Translation]**

Présentement, nous nous sommes rendu compte que les formulaires de la Planification canadienne de l'emploi sont très compliqués. Il faut pour les remplir une énorme connaissance de base. D'après notre expérience, les étapes sont de plus en plus compliquées. Le demandeur ne remplit pas tout à fait la norme, ou il n'a pas les aptitudes requises par le marché du travail, et ainsi de suite, et au bout d'un certain temps, c'est la frustration, la colère et la déception. Souvent, lorsqu'il semble y avoir une lueur d'espoir, on leur dit: désolé, nous n'avons plus d'argent. C'est typiquement ce qui arrive aux organismes autochtones lorsqu'ils essaient de participer à des programmes conçus pour l'économie générale, comme c'est le cas de celui-ci. Il n'y a pas de fonds réservés aux besoins de groupes spéciaux. C'est ce que nous essayons de dire dans notre mémoire.

Nous avons fait énormément d'efforts pour obtenir le Programme de développement économique des autochtones, avec une administration propre et des critères... Mais on cherche à étouffer le programme. Il y a eu de la mauvaise volonté et des accusations non fondées. Ils ont dit, il y a très peu d'autochtones qui travaillent pour le PNLADA. Trente pour cent environ des employés de ce programme sont des autochtones. Et ils sont frustrés. Ils essaient de guider les gens à travers le système, et la route est semée de règlements du MEIR prévu pour le programme principal. On ne les a pas adaptés.

Et je reviens maintenant à Bill Hanson et à sa proposition d'une double stratégie. Il est très important que le principe en soit inclus dans toutes les initiatives spéciales.

Si vous le permettez, M. le Président, je voudrais...

**Le président:** Allez-y... Nous devons entendre d'autres témoins à 11 heures, et je voudrais donner la parole encore une fois à messieurs Kilgour et Manly. Il ne nous reste donc pas beaucoup de temps. Vous avez une minute.

**M. Lane:** Je voudrais citer un livre que M. Hawkes connaît bien. Il s'agit de *The Land of the Eagle*, et qui traite de la réserve Kehewin en 1972. Je vais vous en lire quelques lignes:

Les projets se sont avérés très importants pour Kehewin. La situation a été complètement renversée, puisque 98 p.100 de la population active a maintenant un emploi rémunéré, alors qu'en mai 1972, 98 p. 100 de la population était inscrite au bien être social.

Nous ne demandons pas l'impossible. Et vous avez ici un exemple concret de ce que l'on peut faire lorsqu'on donne à des communautés autochtones la possibilité de faire quelque chose de valable.

**Le président:** M. Manly et puis M. Kilgour.

**M. Manly:** Merci, M. Le Président.

Je voudrais revenir à la question de la consultation. Le gouvernement semble avoir une fausse idée de ce qu'est la consultation. Pour le gouvernement, c'est un mal nécessaire,



**[Texte]**

done, as a kind of negative barrier that has to be got over, rather than seeing it in the positive way, coming to native people and saying, you know the problems. You have some good ideas about the answers. Let us sit down and find out how we can address these jointly. And I think it would help if that more positive attitude towards consultation began to seep through to the government.

But I want to ask you the basic question that I think is important here. You have talked a lot about the need for co-operation and the possibility for co-operation between your organization, native people and the private sector. I think that is really important.

Can the job be done by a series of initiatives that basically beef up the voluntary compliance aspect of this bill, of employment equity? Or do we need tough legislation that requires employers to set target figures for hiring and training? It would require timetables that have an enforcement mechanism, with stiffer penalties than what this bill talks about. It would have a real contract compliance clause in it that would require the government to require all employers who want government contracts to have real employment equity programs. Can it be done on a voluntary basis, or do we need tough legislation?

• 1055

**The Chairman:** Mr. McCormick briefly please, followed by Mr. Kilgour.

**Mr. McCormick:** I think that what you are referring to is sort of a tough decision to make. We feel that the penalty that is put forth in the bill should be higher. We feel that some people can avoid it or that it is more economical for them to avoid the legislation and just pay the \$50,000.

If you take it right down to the grassroots people, it is a person who is trying to make a living for his family, and a lot of people are destroyed by just not being able to work. That has an overall effect with the family. I think that if this consultative approach that we are suggesting is going to be put forward, it may in the beginning need strong legislation. If it seems that everything is being complied with and people are finally getting jobs in Canada... I mean, as you travel around, any main management jobs on Air Canada, you do not see native people there. You do not see native people as doctors, as teachers, as lawyers. You know, there are a few of them starting to come around here. I mean, we have been waiting a long time to participate in this country in a meaningful way and I think possibly if this step is taken with this equality bill, it might be a signal to other ministries, other departments and other segments of the government and of private industry that native people want a meaningful place in this country.

**Mr. Manly:** So it needs to be strengthened.

**Mr. McCormick:** I think so.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Kilgour, please.

**[Traduction]**

avec lequel il faut composer, et non pas un geste positif envers les populations autochtones à qui l'on dirait: vous connaissez les problèmes, vous avez une bonne idée des solutions. Travaillons-y ensemble. Je pense que les choses iraient mieux si le gouvernement pouvait adopter une attitude plus positive à l'égard de la consultation.

Mais je voudrais vous poser la question qui me paraît essentielle ici. Vous avez beaucoup parlé de la nécessité de collaborer et de la possibilité d'une collaboration entre votre organisme, les autochtones et l'entreprise privée. Je pense que c'est très important.

Pensez-vous qu'il soit possible d'atteindre les objectifs grâce à une série d'initiatives visant essentiellement à renforcer l'observation volontaire des disposition d'équité en matière d'emploi? Où sera-t-il nécessaire d'adopter une loi sévère, exigeant des employeurs qu'ils fixent des objectifs précis en matière d'embauche et de formation? Il faudrait pour cela un échéancier avec un mécanisme de contrôle, et des amendes plus fortes que ne propose ce projet de loi. Il faudrait une véritable clause de respect des contrats exigeant des employeurs désireux d'obtenir des contrats publics de mettre sur pied de véritables programmes d'équité dans l'embauche. Peut-on le faire volontairement, ou faut-il une loi très stricte?

**Le président:** Monsieur McCormick brièvement s'il-vous-plaît; ensuite, M. Kilgour.

**M. McCormick:** Ce n'est pas une décision facile à prendre. Nous pensons que la loi devrait imposer des amendes plus importantes. Nous estimons que dans certains cas, il sera facile de contourner la règle ou il pourra être plus avantageux de payer les 50,000\$ que de respecter la loi.

Les principaux intéressés sont des gens qui essaient de gagner leur vie ou de nourrir leur famille, et bien des gens sont catastrophés lorsqu'ils ne peuvent pas travailler. Toute la famille s'en ressent. Je crois que si l'on opte pour la consultation, comme nous le suggérons, il sera peut-être nécessaire au début d'avoir une loi stricte. Si l'on voit que la loi est respectée et que les gens obtiennent enfin des emplois au Canada... Je veux dire, si vous voyagez, vous ne verrez jamais un autochtone parmi les directeurs d'Air Canada. Il n'y a pas de médecins, d'enseignants, d'avocats autochtones. Il commence à y en avoir quelques-uns. Nous attendons depuis longtemps de participer à la vie du pays de façon positive, et je pense que ce projet de loi pourrait montrer aux autres ministères, à d'autres organismes gouvernementaux et au secteur privé que les autochtones veulent jouer un rôle positif dans notre société.

**M. Manly:** La loi doit donc être renforcée.

**M. McCormick:** Je le pense.

**Le président:** Merci. Monsieur Kilgour, s'il-vous-plaît.

[Text]

**Mr. Kilgour:** Thank you, Mr. Chairman. Our time is not exactly long.

**The Chairman:** No, no. I will say when the meeting is adjourned.

**Mr. Kilgour:** Mr. McCormick mentioned Kenora, and the brief talks about the major railways. I guess if I may just simply point out that a long time ago I worked in a section gang at Sioux Lookout, near Kenora, for one of the major railways. The last person hired in our section gang was a status or a non-status Indian, and the first person laid off was—you can imagine who—and he worked just as hard as any of the rest of us did. So I say 'amen' to what you are saying in your brief, completely.

You mention on page 2 that you have not been able to get a meeting with the Minister of State for Youth. I am told that somebody will pass that point on to Madam Champagne and, hopefully, that will result in the meeting you are seeking.

On chart 1, you indicate you do not have some of these figures. Could you give us an estimate? Or would you rather not give us estimates of the various blanks in your chart?

**Mr. Lane:** Well, we could give a rough guesstimate under the traditional self-employed. That could vary anywhere from 60,000 to 100,000. Now this is not full-time employment. Most of these traditional, self-employed activities are part-time, like fishing, trapping, hunting, gathering. We do not have any guesstimate for the non-native private sector employment. And we do not, at this point, have any idea of the provincial and territorial public service figures.

**Mr. Kilgour:** Well, you mentioned the figure of 2,800 for the federal Public Service. Do you feel that is an accurate figure? A lot of us have had trouble getting figures like that from the federal government because they do not seem to have any surveys on the matter.

**Mr. Lane:** Our background of the 2,800 is the best judgment from what Chris earlier mentioned, if we canvass the various native employment coordinators in the different departments. And this tabulation of 2,700 to 2,800 is their best guess. In April, there was a self-identification enumeration throughout the Public Service. There was a questionnaire circulated and I am told that the response to that indicated 1,100. But we know that 1,100 is on the low side.

• 1100

**Mr. Kilgour:** On the Assembly of First Nations amendments... reading through them fairly quickly, and speaking personally... they all strike me as being reasonable. But do you feel more strongly about some of them than others? Are there some you would like particularly to stress?

**Mr. McCormick:** I would feel one of the major ones is the consultation process; being able to monitor what is happening in the labour force.

**Mr. Kilgour:** That is item 4, page 3, is it? Any others?

[Translation]

**M. Kilgour:** Merci, monsieur le président. Nous n'avons pas beaucoup de temps.

**Le président:** Non. J'annoncerai quand la séance sera levée.

**M. Kilgour:** M. McCormick a parlé de Kenora et le mémoire mentionne les principales sociétés de chemin de fer. Je voulais simplement vous dire qu'il y a bien longtemps, j'étais cheminot à Sioux Lookout, près de Kenora. Le dernier embauché dans notre brigade d'entretien de la voie était un Indien, de plein droit ou de fait, et le premier mis à pied était... Vous l'avez deviné. Il travaillait pourtant autant que n'importe lequel d'entre nous. Je suis donc parfaitement d'accord avec ce que vous dites dans votre mémoire.

Vous dites à la page 2 que vous n'avez pas pu rencontrer la ministre d'État à la Jeunesse. On me dit que quelqu'un va en parler à Mme Champagne, et j'espère que vous obtiendrez la rencontre que vous désirez.

Au tableau 1, vous dites que vous n'avez pas tous les chiffres. Pouvez-vous nous donner une estimation? Ou préférez-vous ne pas nous donner de chiffres approximatifs pour les divers blancs du tableau?

**M. Lane:** Nous pouvons vous donner un chiffre très approximatif pour les occupations traditionnelles indépendantes. Cela peut aller de 60,000 à 100,000. Mais ce n'est pas à plein temps. La plupart des activités traditionnelles, comme la pêche, la trappe, la chasse, la cueillette, sont des activités à temps partiel. Nous n'avons pas de chiffres, même approximatifs, pour l'emploi dans le secteur privé non autochtone. Et pour le moment, nous n'avons aucune idée du nombre employé par les fonctions publiques provinciales et territoriales.

**M. Kilgour:** Vous avez parlé de 2,800 personnes dans la Fonction publique fédérale. Pensez-vous que ces chiffres soient exacts? Bon nombre d'entre nous ont essayé en vain d'obtenir ce genre de chiffres du gouvernement fédéral, car on ne semble pas faire d'enquête là-dessus.

**M. Lane:** Nous sommes arrivés à ce chiffre de 2,800 personnes en interrogeant les divers coordonnateurs des politiques d'emploi pour les autochtones dans les divers départements, et d'après leurs estimations, nous arrivons à 2,700 à 2,800 personnes. En avril, il y a eu dans la Fonction publique un recensement volontaire. Tout le monde a reçu un questionnaire et d'après les réponses, il y aurait 1,100 personnes. Mais nous savons qu'il y en a davantage.

**M. Kilgour:** En lisant rapidement les amendements qu'a proposés l'Assemblée des premières nations, ils m'ont personnellement paru raisonnables. Il en est-il qui vous paraissent plus importants que d'autres?

**M. McCormick:** L'un des plus importants, à mon avis, est celui qui prévoit un processus de consultations, pour pouvoir suivre la situation dans la population active.

**M. Kilgour:** C'est le point 4, à la page 3, n'est-ce pas? Y en a-t-il d'autres?

## [Texte]

**Mr. McCormick:** Expansion to the department and agencies.

**Mr. Kilgour:** I guess that was the first one, was it not, on page 1—insert 'department' before 'corporation' and so on?

**Mr. Lane:** Yes.

**The Chairman:** You see, you had a lot of time.

I will thank very warmly both Mr. McCormick . . .

le vice-président du Conseil national des autochtones du Canada, et M. Lane, expert-conseil en matière d'emploi.

Hopefully, some members of this committee will champion your cause. I am only the humble chairman. Thank you very much.

The meeting is adjourned for two minutes. Then we will call the next group, *le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme*.

• 1104

**The Chairman:** Order, please.

Since quite a few are present, may I ask you to be at Room 209 this afternoon. As you know, there will be a vote today around 4.45 p.m. or 5 p.m. so I would hope that we will not interrupt the group but terminate with the group we will have this afternoon, adjourn for the vote and come back for the second group at around 5.15 p.m. So I would like to start at 3.15 this afternoon, if the group is there of course, with the Canadian Ethnocultural Council.

**Mr. Allmand:**

**Mr. Allmand:** You may be able this afternoon to get in the second brief as well before the vote—maybe not all the questioning. But if you start at 3.15 p.m. and we start on time then I would try that. I would not deliberately put the second brief off until after the vote.

**The Chairman:** Yes, but the Canadian Ethnocultural group is quite a large group so I think we will not have time to finish before the vote.

Nous recevons maintenant les représentantes du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. Je souhaite la plus cordiale bienvenue à M<sup>me</sup> Sylvia Gold, présidente, à M<sup>me</sup> Marylee Stephenson, directrice de la recherche, et à M<sup>me</sup> Wendy McKeen, chercheuse.

Thank you for your brief in both languages. If you would like to proceed, you can give a résumé of your notes, which are quite copious, then we will go to questioning. I will go as long as there will be a member who may want to question, being a little more strict with time this time.

## [Traduction]

**M. McCormick:** Etendre la portée de la Loi au ministère et organismes gouvernementaux.

**M. Kilgour:** Je crois que c'était le premier amendement, n'est-ce pas, à la page 1: «ministère avant personne morale, etc?»

**M. Lane:** Oui.

**Le président:** Vous voyez, vous avez eu amplement le temps.

Je remercie chaleureusement M. McCormick . . .

the Vice-Chairman of the Native Council of Canada, and Mr. Lane, employment consultant.

J'espère qu'il se trouvera des députés, parmi les membres du Comité, pour défendre votre cause. Je ne suis que l'humble président. Merci beaucoup.

Nous allons prendre une pause de deux minutes, après quoi nous entendrons le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

**Le président:** À l'ordre, s'il vous plaît.

Puisque nous sommes assez nombreux, nous allons siéger dans la pièce 209 cet après-midi. Comme vous le savez, la Chambre devra voter vers 16h45 ou 17 heures. J'espère donc que nous n'aurons pas à interrompre le groupe mais plutôt que nous pourrions lever la séance pour aller voter et revenir pour entendre le deuxième groupe de témoins, prévu pour 17h15. Cet après-midi, je voudrais ouvrir la séance à 15h15, à condition que le Conseil ethnoculturel du Canada soit présent, bien sûr.

Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Vous aurez peut-être le temps d'entendre le deuxième mémoire avant d'aller voter, mais peut-être pas toutes les questions. Si l'on commence à 15h15 sonnantes, nous pourrions peut-être tout entendre. Je ne retarderais pas exprès la comparution du deuxième groupe de témoins jusqu'après le vote.

**Le président:** Oui, mais le Conseil ethnoculturel fera entendre plusieurs de ses représentants ce qui me laisse croire que nous n'aurons pas le temps nécessaire pour tout faire avant le vote.

We will now hear from representatives of the Canadian Advisory Council on the Status of Women. I would like to wish a warm welcome to Ms Sylvia Gold, President, Marylee Stephenson, Director of Research, and Wendy McKeen, researcher.

Merci de nous avoir remis votre mémoire dans les deux langues. Vous pouvez, si vous le souhaitez, faire un résumé de votre déclaration, qui est assez volumineuse, et nous passerons ensuite à la période des questions. La séance sera ouverte tant et aussi longtemps que les députés auront des questions à

• 1110



[Text]

Madame Gold, s'il vous plaît.

**Mme Sylvia Gold (présidente du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme):** Merci beaucoup, monsieur le président.

The council very much appreciates the opportunity of meeting with you today to express our views regarding Bill C-62.

Since the council's beginning in 1973, the economic advancement of women has been a major priority of our organization in executing our mandate of advising the federal government on women's concerns and promoting public awareness of those concerns.

Le Conseil a adopté sa première recommandation sur l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe en emploi en 1973, peu après sa fondation. Depuis cette époque, il a formulé de nombreuses recommandations et produit de nombreux rapports sur les questions d'économie et d'emploi qui touchent les femmes.

Pourtant, malgré nos efforts et ceux de nombreuses autres organisations féminines, les progrès réalisés par les femmes sont peu nombreux dans le domaine économique. Celles-ci entrent sur le marché du travail en plus grand nombre que jamais. Bien que la population active féminine ait augmenté de 119.4 p. 100 entre 1970 et 1982, celle de la main-d'oeuvre masculine n'a connu pour sa part qu'une croissance de 35.6 p. 100. Il est probable que vers la fin de la présente décennie, les Canadiennes connaîtront l'un des taux de participation à la main-d'oeuvre les plus élevés parmi les pays industrialisés et qu'elles représenteront près de la moitié de la main-d'oeuvre canadienne.

However, women earn only 64% of what men earn on average. They continue to be concentrated in traditional, female, white-collar and service occupations. Sixty per cent are in clerical, sales and service occupations. There are still very few women represented in the high income occupations. Only 8.5% of employed women are in managerial or administrative positions. Women make up 72% of all part-time workers, even though one in every four employed part-time would prefer a full time job. Their unemployment rate is now higher than the unemployment rate for men—10.7% for women and 8.3% for men in September, 1985.

• 1115

The economic situation for Canadian women is not only disappointing, it is disturbing. For Canadian women, it has become painfully clear that sex equality cannot be achieved without economic equality. The extremely limited economic progress of women during the last decade has demonstrated that special measures are needed in order to decisively move women forward in the economic realm. The council was

[Translation]

poser, mais je vais m'en tenir strictement au temps de parole prévu.

Ms Gold, if you please.

**Ms Sylvia Gold (President, Canadian Advisory Council on the Status of Women):** Thank you very much, Mr. Chairman.

Le Conseil est particulièrement heureux d'avoir la possibilité de vous rencontrer aujourd'hui pour vous exprimer ses vues sur le projet de loi C-62.

Depuis ses débuts en 1973, le progrès économique de la femme a été au nombre des grandes priorités du Conseil dont le mandat consiste à conseiller le gouvernement fédéral sur les questions d'intérêt pour les femmes et à sensibiliser le public à leur sujet.

The Council passed its first recommendation pertaining to the elimination of sex discrimination in employment in 1973, soon after its founding. Since then, we have produced numerous recommendations and reports directed at economic and employment issues as they affect women.

Yet, despite our efforts and those of many other women's organizations, little progress has been realized for women on the economic front. Women are entering the labour force in unprecedented numbers. While the female labour force grew by 119.4% between 1966 and 1982, the male labour force grew by only 35.6%. It is probably that by the latter part of this decade Canadian women will have one of the highest labour force participation rates among industrialized countries. By the end of the decade they are expected to constitute nearly half of the Canadian labour force.

Cependant, les femmes gagnent seulement 64 p. 100 de ce que gagnent les hommes en moyenne. Elles continuent d'être cantonnées dans des professions traditionnellement «féminines», dans des emplois de bureau et dans les services. En effet, 60 p. 100 des femmes travaillent dans des emplois de bureau, dans les ventes et dans les services. Celles qui occupent des postes à revenu élevé sont encore en très petit nombre. Seulement 8,5 p. 100 des femmes travaillent dans des postes de supervision ou d'administration. Elles constituent 72 p. 100 de toute la main-d'oeuvre à temps partiel, bien qu'une employée sur quatre à temps partiel préférerait travailler à temps plein. Le taux de chômage des femmes est actuellement plus élevé que celui des hommes, soit 10,7 p. 100 et 8,3 p. 100 respectivement en septembre 1985.

La situation économique des Canadiennes n'est donc pas seulement décevante, elle est troublante. Les femmes canadiennes se rendent maintenant tristement compte que l'égalité des sexes ne s'obtient pas sans égalité économique. Le progrès économique extrêmement limité qu'elles ont réalisé au cours de la dernière décennie prouve qu'il faut adopter des mesures spéciales afin de faire avancer leur situation économique de façon décisive. Le Conseil était donc extrêmement heureux

## [Texte]

therefore extremely pleased by the government's decision to introduce employment equity legislation.

We have carefully studied the employment equity provisions contained in Bill C-62 and while we note that the intent of the legislation appears to be a positive one, we are concerned that weaknesses in the legislation may limit Canadians' ability to turn the good intent of the legislation into concrete economic advancements for women.

J'aimerais expliquer sous les rubriques suivantes ce que le Conseil considère comme des lacunes dans le projet C-62:

1. Critères d'application 2. Définition de l'équité en matière d'emploi 3. Critères de déclaration 4. Mécanisme d'exécution

Parlons d'abord des critères d'application. Notre préoccupation première et la plus fondamentale concernant la Loi sur l'équité en matière d'emploi a trait à son application restreinte. Il est évident qu'en raison de la vulnérabilité des femmes dans la plupart des secteurs d'emploi, il aurait été très souhaitable que la loi s'applique à autant d'employeurs que possible. Cependant, comme l'indique l'article 3 du projet de loi, son application s'étend seulement aux employeurs qui relèvent de la compétence fédérale, y compris les sociétés de la Couronne qui emploient 100 personnes ou plus.

J'aimerais savoir pourquoi la loi ne pourrait pas s'appliquer à des entreprises comptant un nombre moins élevé d'employés. En vertu du programme de conformité contractuelle en vigueur aux États-Unis, par exemple, un tribunal peut ordonner à des entreprises comptant seulement 15 employés d'adopter un programme d'action positive. Le Conseil s'inquiète également du fait que le chiffre 100 ne soit fondé sur aucune donnée valable. La Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration a estimé que la loi s'étend à un million d'employés répartis parmi les 1,200 employeurs relevant de la compétence fédérale au Canada. Cependant, nous ne savons pas encore quel est le nombre de ces entreprises qui comptent moins de 100 employés et qui sont donc exclues de l'application de la loi. Nous ne savons pas non plus quel est le nombre total d'employés exclus. Vu ce manque de données, le Conseil croit qu'il est prématuré de fixer un minimum à 100 et soutient qu'il faut entreprendre des études pour déterminer les répercussions possibles de l'extension de l'application de la loi aux petites entreprises.

The second point is a definition of employment equity. In order for a law to provide direction or lead to the desired action, it must contain adequate substance or content. It must express in a definite, substantial and firm manner what is expected of those to whom it applies. Accordingly, the council has a number of concerns which relate to the fact that certain measures, which we believe are integral to employment equity, have not been included in the legislation itself but rather have been left to be included in the guidelines.

Clause 4 of the legislation requires employers to institute positive policies and practices. It does not, however, specifically name the areas in which employers would be expected to adjust their practices and institute non-discriminatory or positive policy.

## [Traduction]

lorsque le gouvernement a décidé d'introduire une loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous avons étudié attentivement les dispositions d'équité en matière d'emploi du projet de loi C-62, qui nous semble découler d'une intention bien positive, mais nous nous inquiétons tout de même du fait que ces lacunes pourraient limiter les tentatives des Canadiens pour transformer de bonnes intentions en progrès économiques concrets pour les femmes.

I would like to elaborate upon what the Council sees as weaknesses in Bill C-62 under the following headings:

1. Coverage criteria 2. Definition of employment equity 3. Reporting criteria 4. Enforcement mechanisms

Let us first talk about coverage criteria. Our first and most basic concern regarding the employment equity legislation is its limited coverage. Clearly, in view of women's vulnerability in most employment sectors, it would be most desirable to have the legislation cover as many employers as possible. However, as indicated in section 3 of the act, coverage extends only to those federally-regulated employers, including Crown corporations, which employ 100 people or more.

I would like to raise the question as to why the legislation should not apply to businesses with fewer employees. Under the American Contract Compliance Program, for example, a court can order companies with only 15 or more employees to implement an affirmative action program. The Council is also concerned that the 100 figure is not based on solid data. The Canada Employment and Immigration Commission has estimated that the legislation includes 1,000,000 employees working for 1,200 federally-regulated employers in Canada. However, we do not yet know how many federally-regulated businesses have fewer than 100 employees and are therefore excluded from coverage. Nor do we know the number of excluded employees in total. Given this lack of data, the Council believes that it is premature to set a limit of 100 or more employees. We maintain that studies need to be undertaken to determine the possible impact of extending coverage to small businesses.

Deuxièmement, la définition de l'équité en matière d'emploi. Une loi donnera une orientation certaine ou entraînera l'adoption de mesures souhaitées seulement dans la mesure où elle aura de la substance. Elle doit exprimer en termes précis, exacts et fermes les attentes du législateur. Par conséquent, le Conseil s'inquiète du fait que certaines mesures qui, selon lui, sont partie intégrante de l'équité en matière d'emploi, n'aient pas été incluses dans la loi, mais étaient destinées plutôt à un texte de directive.

L'article 4 de la loi exige que les employeurs instituent des «règles et usages» positifs. Cependant, il ne mentionne pas expressément les domaines dans lesquels les employeurs devraient modifier leurs règles et instituer des usages non discriminatoires ou positifs, question qui sera traitée dans les directives promises.

## [Text]

• 1120

This has been left to the promised guidelines. The guidelines are auxiliary to the legislation and will not be introduced by the government until early 1986. They will not be binding on employers. Employers will therefore be free to follow or to ignore them or to select for themselves which elements and measures constitute an employment equity program.

The council therefore proposes that certain practices be itemized as requirements within the legislation itself. These practices could include but need not be limited to the following areas: recruitment and hiring practices, promotion practices, pension and benefit plans, workplace accessibility, occupational testing and evaluation, occupational qualifications and requirements, parental leave provisions, opportunities for education and training leaves, and equal pay for work of equal value. It is obvious that listing these areas would contribute greatly toward a shared and thorough understanding by employers of what is involved in putting the principle of employment equity into practice.

The council also believes that it is essential for each company to involve employee groups and members of the designated groups in the planning and implementation of their employment equity program. This requirement should be included in the bill.

A final concern in this area involves goals and timetables. Goals and timetables are essential elements in the design and implementation of an effective affirmative action or employment equity program. The most successful of such programs in Canadian corporations have stressed the importance of goals and timetables.

Turning to the American example again, that country's contract compliance program covering government contractors has included mandatory goals and timetables since the early 1970s. As well, according to a survey conducted late last year, more than 90% of the chief executive officers of 127 large U.S. companies said that numerical objectives in their company's affirmative action programs were established partly to satisfy "corporate objectives unrelated to government regulations". Nearly all of them—95%—said they would continue to use them regardless of government requirements.

Without goals then, there is no basis on which to compare and analyse data or determine progress. The council thus proposes that goals and timetables be made a mandatory requirement rather than being left in the form of guidelines. The council is encouraged by the Minister of Employment and Immigration's recent statement that a specific reference to goals and timetables will be incorporated into Bill C-62.

3. Critères de déclaration: Deux questions principales préoccupent le Conseil relativement aux données que les employeurs

## [Translation]

Or, les directives sont des corollaires de la Loi et ne seront pas introduites par le gouvernement avant le début de 1986. Elles n'auront aucune force obligatoire pour les employeurs, qui seront libres de s'y conformer ou non et de choisir les éléments et les mesures qui conviennent à leur programme respectif d'équité en matière d'emploi.

Le Conseil propose que certaines pratiques soient énumérées en détail sous forme d'exigences dans la loi elle-même. Elles pourraient comprendre, sans s'y limiter, les domaines suivants: les pratiques de recrutement et d'embauche, les méthodes de promotion, les régimes de pension et d'avantages, l'accessibilité au lieu de travail, les examens et les évaluations professionnelles, les compétences et les exigences professionnelles, les dispositions relatives au congé parental, les possibilités de congé d'études et de formation et le salaire égal pour un travail de valeur égale. Il est évident que l'énumération de ces domaines contribuerait largement à approfondir chez les employeurs la notion d'équité en matière d'emploi et de son application.

Le Conseil est également d'avis qu'il est essentiel que chaque entreprise fasse participer les groupes d'employés et les membres des groupes concernés à la planification et à la mise en oeuvre de son programme d'équité en matière d'emploi et que le projet de loi fasse mention de cette exigence.

Enfin, toujours dans ce domaine, le Conseil s'inquiète des objectifs et des délais d'exécution, qui sont des éléments essentiels de la conception et de la mise en oeuvre d'un programme efficace de promotion sociale ou d'équité en matière d'emploi. Les entreprises canadiennes qui ont eu le plus de succès en fait de chances égales données aux employés ont insisté sur l'importance de ces objectifs et délais d'exécution.

Pour en revenir encore une fois à l'exemple américain, le programme de conformité contractuelle en vigueur dans ce pays et applicable aux entrepreneurs du gouvernement prévoit depuis le début des années 70 des objectifs et des délais d'exécution obligatoires. D'après un sondage mené vers la fin de l'année passée, plus de 90 p. 100 des présidents-directeurs généraux de 127 grandes sociétés américaines ont affirmé que des objectifs numériques ont été établis dans le cadre de leur programme de promotion sociale partiellement pour satisfaire «aux objectifs de la société sans rapport avec les règlements gouvernementaux». Presque tous (95 p. 100) ont affirmé qu'ils continueraient la pratique, quelles que soient les exigences gouvernementales.

Sans objectifs, il est impossible de comparer et d'analyser les données ou de juger des progrès accomplis. C'est pourquoi le Conseil propose que les objectifs et les délais d'exécution deviennent des exigences obligatoires plutôt que de simples «directives». Le Conseil se réjouit de la récente affirmation de la ministre de l'Emploi et de l'Immigration, à savoir qu'une mention spéciale des objectifs et des délais d'exécution serait incorporée dans le projet de loi C-62.

3. Reporting Criteria: The Council has two primary considerations with respect to the data to be reported. First, we have



## [Texte]

devront rapporter. D'abord, il a des réserves concernant la portée limitée des renseignements exigés. Il est essentiel que les employeurs soient tenus de produire une gamme complète de données suffisamment détaillées pour faire en sorte que les résultats reflètent adéquatement la réalité. En l'absence de données complètes, il se peut que la discrimination systémique soit voilée ou dissimulée. Par exemple, une entreprise peut déclarer que son effectif est représentatif de l'ensemble des groupes concernés, mais compter en fait des membres de ces groupes cantonnés dans des catégories d'emploi à temps partiel ou à court terme (à Noël par exemple) sans que les données produites ne reflètent ces faits. Une plus grande ventilation des données serait nécessaire pour mettre la situation en lumière.

Le Conseil s'inquiète aussi du fait que les données recueillies ne soient pas suffisamment normalisées. Cette normalisation est essentielle pour permettre les comparaisons entre les entreprises et au sein des entreprises, après une période donnée. Il est très important de pouvoir comparer les emplois de la Fonction publique à ceux du secteur privé, puisqu'on s'attend généralement que le gouvernement fédéral, le plus grand employeur de femmes, donne l'exemple et garantisse l'équité en matière d'emploi. Enfin, le Conseil s'inquiète que certaines catégories essentielles de renseignements soient absentes de la liste des données exigées. Ces catégories comprennent la ventilation des employés dans des postes à plein temps et à temps partiel, le nombre de candidats au recrutement dans les groupes-cibles et le nombre de mutations latérales et de rétrogradations.

• 1125

Le Conseil réaffirme une de ses recommandations, à savoir que la Loi mentionne d'autres types de données qui indiqueraient les mouvements du personnel, comme des données normalisées sur le roulement, les taux de vacance, le recrutement, les mises à pied, les cessations d'emploi et les promotions, de même que les possibilités de formation et de perfectionnement pour tous les groupes-cibles par profession et échelle salariale. Des données de ce genre ont une grande pertinence pour la vérification des effets de la discrimination.

Bref, le Conseil recommande fortement que parmi les données exigées des employeurs se trouvent les catégories additionnelles que je viens d'énumérer.

4. Enforcement mechanisms. The council views the lack of enforcement of the requirement to implement employment equity as the most fundamental weakness of the legislation. We therefore recommend that section 4, which requires employers to plan and implement employment equity plans, be made enforceable, and that companies who fail to comply be subject to penalties.

There is an implicit reliance in the legislation on public scrutiny or public pressure as a means of enforcement; essentially by shaming employers into compliance. This approach is dependent on target group organizations in the voluntary sector monitoring the data reported and bringing complaints to court on their own or to the Canadian Human Rights Commission for further investigation.

## [Traduction]

reservations about the limited range of information to be collected. It is essential that employers be required to report on a full range of data, and with a sufficient level of detail, so as to ensure that the results adequately reflect reality. Without comprehensive data, it can happen that systemic discrimination will be obscured or hidden. For example, a company may claim that its workforce is representative overall of the designated groups but, in fact, have members of these groups clustered in part-time jobs or short-term positions, at Christmas for instance, without these facts being reflected in the data reported. A further breakdown of data would be required to draw this out.

The Council's second concern is that the data collected be sufficiently standardized. This is essential so as to allow comparisons to be made between companies and within companies over time. The ability to compare public service and private sector jobs would be very important since it is generally believed that the federal government, the largest single employer of women, should lead the way in achieving equality in employment. The Council is also disturbed that certain essential categories of information are missing from the list of required data. These include the breakdown of jobs into full-time and part-time positions, the number of applicants in the target groups for hirings, and figures on lateral transfers and demotions.

The Council reiterates a previous recommendation that data requirements be added to the legislation which would show movements within the workforce, such as standardized data on turnover, vacancy rates, hirings, layoffs, terminations and promotions, as well as training and development opportunities, for all target groups by occupation and salary. Such data is highly relevant in ascertaining discriminatory effects.

In short, then, the Council strongly recommends that the data which employers are required to report include those additional categories of information which I outlined.

Quatrièmement: Mécanismes d'exécution. Le Conseil considère que le défaut d'exiger l'exécution des mesures d'équité en matière d'emploi est la faiblesse fondamentale de la loi. Il recommande donc que l'article 4, qui impose aux employeurs l'obligation de planifier et de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi ait force exécutoire et que les entreprises qui omettent de s'y soumettre soient pénalisées.

Le législateur considère implicitement que l'examen public ou les pressions exercées par le public agiront comme mécanismes d'exécution de la loi, en mettant pour ainsi dire les employeurs au défi de s'y conformer. Pareille méthode renvoie aux organisations de groupes cible du secteur bénévole la responsabilité de surveiller les données produites et de porter plainte devant un tribunal ou la Commission canadienne des droits de la personne pour obtenir une enquête plus poussée.

## [Text]

But the past has clearly shown such a voluntary approach to be ineffective. Voluntary programs of various kinds have been undertaken on behalf of women in the public sector with very few concrete results to date. Since 1979, more than 1,400 private sector employers have been contacted by the Canada Employment and Immigration Commission and encouraged to participate in an affirmative action program. But as of July 1984, only 71 of the 1,400 companies had agreed to do so.

Executives of Crown corporations themselves have acknowledged that reporting alone is not likely to be a sufficient incentive to eliminate discrimination. Three recent American reports, based on a long experience with contract compliance and affirmative action in that country, have also confirmed that enforcement is vital to the success of affirmative action programs.

In order for the implementation of employment equity to be mandatory, it is necessary to have an independent agency to monitor and assess the progress that employers are making. An independent enforcement agency should have qualified staff and sufficient human and financial resources to function effectively.

It has been suggested that enforcement be made a function of the Canadian Human Rights Commission. However, there is discussion as to whether this could create an unresolvable conflict of interest for the commission. It would be responsible for monitoring and providing guidance to employers on the implementation of programs, on the one hand; on the other hand, it would be responsible for investigating and settling complaints made against employers. It is also not clear how the role of the commission, as stipulated under the Canadian Human Rights Act, would interact with the provisions of Bill C-62. The commission enforces the Human Rights Act which prohibits discriminatory practices. The commission is not mandated to enforce Bill C-62.

So while the provisions of Bill C-62 would assist the commission in being more active in eliminating discriminatory practices, Bill C-62 does not give the commission the power to require employment equity provisions, except as provided for under the Canadian Human Rights Act. These are two areas of difficulty which must be resolved if the enforcement function is to be assigned to the commission.

In any event, whether the enforcement function is assigned to the Canadian Human Rights Commission or to a newly created independent agency, it is crucial that it be put in place and allocated sufficient human and financial resources as the council previously recommended.

• 1130

The final concern of the council regarding enforcement pertains to the amount of the fine for failing to comply with reporting requirements. Bill C-62 sets this fine at \$50,000. While this may appear, at first glance, to be a large amount, it cannot be known at this point whether this will be an effective deterrent for large companies. Accordingly, the council

## [Translation]

Or, l'expérience a clairement montré que les méthodes à caractère facultatif sont inefficaces. Divers programmes volontaires entrepris à l'égard des femmes dans le secteur public n'ont eu, jusqu'à présent, que très peu de résultats concrets. Depuis 1979, la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration a communiqué avec plus de 1,400 employeurs du secteur privé pour les encourager à participer à un programme d'action positive. En juillet 1984, seulement 71 entreprises avaient accepté.

Les cadres des sociétés d'État interrogés par la Commission Abella ont reconnu que la seule obligation de faire rapport n'est pas une motivation suffisante pour freiner la discrimination. Trois rapports américains récents, fondés sur une longue expérience de l'obligation contractuelle et de l'action positive aux États-Unis, ont aussi confirmé que l'exécution obligatoire est indispensable au succès des programmes d'action positive.

Pour que l'application de l'équité en matière d'emploi devienne une exigence obligatoire, il faudra créer un organisme indépendant qui sera chargé de surveiller et d'évaluer les progrès réalisés par les employeurs et qui aura à sa disposition un personnel qualifié et des ressources financières suffisantes pour s'acquitter efficacement de son mandat.

Certains ont recommandé que cette fonction soit attribuée à la Commission canadienne des droits de la personne, mais on s'interroge actuellement quant à la possibilité d'un conflit d'intérêts sans issue pour la Commission, qui serait chargée, d'une part, de surveiller les employeurs et de leur donner des conseils sur la mise en oeuvre des programmes et, d'autre part, de mener des enquêtes et de prendre des décisions sur les plaintes formulées contre les employeurs. Il n'est pas clair non plus comment la Commission, telle que la définit la Loi canadienne sur les droits de la personne, pourrait s'accommoder des dispositions du projet de loi C-62. La Commission applique la Loi sur les droits de la personne, qui interdit les pratiques discriminatoires. Elle n'est pas habilitée cependant à appliquer le projet de loi C-62.

Il est vrai que les dispositions de ce projet pourraient aider la Commission à éliminer plus énergiquement les pratiques discriminatoires, mais elles ne lui confèrent pas le pouvoir d'exiger l'adoption de dispositions sur l'équité en matière d'emploi, sauf ce que prévoit la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ce sont deux domaines qui présentent des difficultés qui doivent être résolues si l'application du projet de loi doit être conférée à la Commission.

De toute façon, que l'on attribue cette fonction à la Commission canadienne des droits de la personne ou à un organisme indépendant nouveau, il est crucial que l'un ou l'autre se voit confier les ressources humaines et financières nécessaires, comme l'a déjà recommandé le Conseil.

Enfin, il y a la question de l'amende imposée aux employeurs qui ne se conforment pas aux exigences concernant la production de rapports. Le projet de loi C-62 établit une amende de 50,000\$, qui peut sembler élevée à première vue, mais qui ne permet toutefois pas de savoir à l'heure actuelle si elle constituera un moyen de dissuasion efficace dans le cas des

## [Texte]

suggests that the amount of the fine be established with reference to the size of the companies and that serious consideration be given to raising the maximum amount of the fine proportionately with respect to large companies.

I would like to impress upon the committee that some or all of the recommendations made by the Canadian Advisory Council on the Status of Women have been proposed or supported by the Royal Commission on Equality in Employment, the parliamentary committee on equality rights and the Canadian Human Rights Commission. It is also of prime importance to realize that the council's proposals regarding employment equity are reflective of the provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Subsection 15(1) of the Charter guarantees to every individual the right to equal protection and equal benefit of the law without discrimination. Subsection 15(2) states that subsection 15(1) does not preclude laws and programs intended to ameliorate conditions of disadvantaged groups including those disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

Moreover, Section 36 of the Charter states that Parliament and the Government of Canada are committed, with the provinces, to promoting equal opportunities for the well-being of Canadians and furthering economic development to reduce disparity in opportunities.

The council therefore believes it imperative that the federal government assert strong leadership on the employment equity issue through solid, comprehensive and enforceable legislation. It is the view of the council that by addressing the gaps and weaknesses in the legislation, a truly effective instrument for achieving equality in employment can be developed.

In summary, our recommendations regarding Bill C-62 are as follows:

1. Studies should be undertaken to determine the possible impact of extending the coverage of the legislation to small businesses.
2. The most important areas in which employers will be expected to adjust their practices should be included in the legislation itself and not in the form of guidelines. They should include but not be limited to recruitment and hiring practices, promotion practices, pension and benefit plans, workplace accessibility, occupational testing and evaluation, occupational qualifications and requirements, parental leave provisions, opportunities for education and training leaves and equal pay for work of equal value.
3. The requirement for employers to involve employee groups and members of target groups in the planning and implementation of their employment equity programs should be included in the legislation itself rather than in the form of guidelines.

## [Traduction]

grandes entreprises. Par conséquent, le Conseil propose que le montant de l'amende soit fixé d'après la taille des entreprises et que la possibilité de hausser le montant maximal de l'amende proportionnellement à la taille des grandes entreprises soit étudiée sérieusement.

J'aimerais faire valoir auprès du Comité qu'une partie ou la totalité des recommandations formulées par le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a été proposée ou appuyée par la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, le Comité parlementaire sur l'égalité des droits et la Commission canadienne des droits de la personne. Il est aussi très important de ne pas oublier que les propositions du Conseil sur l'équité en matière d'emploi s'inspirent des dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés.

Le paragraphe 15(1) de la Charte garantit à tous la même protection et les mêmes bénéfices de la loi, indépendamment de toute discrimination. Le paragraphe 15(2) affirme par ailleurs que le paragraphe 1 n'a pas pour objet d'interdire des lois, des programmes ou activités destinés à améliorer la situation de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

En outre, l'article 36 de la Charte affirme que le Parlement et le gouvernement du Canada s'engagent, avec les provinces, à promouvoir l'égalité des chances de tous les Canadiens dans la recherche de leur bien-être et à favoriser le développement économique pour réduire l'inégalité des chances.

Par conséquent, le Conseil estime qu'il est impératif que le gouvernement fédéral affirme son leadership sur la question de l'équité en matière d'emploi au moyen de mesures législatives solides, exhaustives et exécutoires. Il est d'avis que la correction des faiblesses de la loi permettra d'élaborer un outil véritablement efficace en vue de la réalisation de l'égalité en emploi.

Voici, en résumé, nos recommandations concernant le projet de loi C-62:

1. Il conviendrait d'entreprendre des études pour mesurer les répercussions éventuelles de l'application de la loi aux petites entreprises.
2. Les aspects les plus importants des pratiques d'emploi à modifier devraient être inscrits dans la loi, non dans des directives. Ils devraient comprendre, sans s'y limiter, les méthodes de recrutement et d'embauche, les méthodes de promotion, les régimes de pension et d'avantages, l'accessibilité au lieu de travail, les examens et les évaluations professionnels, les qualifications et les exigences professionnelles, les dispositions relatives au congé parental, les possibilités de congé d'études et de formation, le salaire égal pour un travail de valeur égale.
3. L'obligation imposée aux employeurs de faire participer les groupes d'employés et les membre des groupes cibles à la planification et à l'application de leur programme d'équité en matière d'emploi devrait être inscrite dans la loi, plutôt que dans des directives.



*[Text]*

4. The requirement for employers to formulate goals and timetables with respect to employment equity should be included in the legislation itself rather than in the form of guidelines.

5. Employers should be required to report a full range of information and at a level of detail sufficient to reveal possible systemic discrimination. This information should include but not be limited to work force profiles, providing standardized data on target group members by occupation and salary, and data showing movements within the work force including standardized data on turnover and vacancy rates, hirings, lay-offs, terminations, promotions and training and development for all target groups by occupation and salary.

With regard to this recommendation, the council believes that the following information should be included as reporting requirements: the number of applicants in each target group for every hiring; part-time and full-time positions; lateral transfers; and demotions.

6. The government regulations provided for in the legislation must ensure that the information to be reported by employers is both standardized and comparable.

• 1135

Seventh, the requirement to implement employment equity should be made enforceable by the Canadian Human Rights Commission or a newly created independent agency with an appropriate mandate and resources to fulfil this function.

Eighth, the powers and resources of the Canadian Human Rights Commission should be increased, or an independent monitoring and enforcement agency should be created which has adequate human and financial resources.

Ninth, the amount of the fine should be established with reference to the size of the company subject to it. Serious consideration should be given to raising the maximum amount of the fine proportionally for large companies.

Je remercie le Comité de m'avoir fourni l'occasion de le rencontrer. Je me ferai un plaisir de répondre à toute question qu'il pourra me poser concernant les propositions du Conseil.

**Le président:** Merci, madame Gold. Procédons maintenant aux questions. J'accorderai dix minutes pour le premier tour parce que vous êtes très nombreux ce matin et cinq minutes pour un deuxième tour. J'essaierai d'être très très dur ce matin même si cela m'est presque impossible.

Je commence par M. Allmand qui donne la parole à M<sup>me</sup> Finestone? Donc M<sup>me</sup> Finestone et M<sup>me</sup> Pépin poseront les premières questions.

**Mrs. Finestone:** It is a pleasure to welcome you to these hearings; and to suggest that you have done a thorough job

*[Translation]*

4. L'obligation imposé aux employeurs de formuler des objectifs et établir des délais d'exécution relativement à l'équité en matière d'emploi devrait être inscrite dans la loi, plutôt que dans des directives.

5. Les employeurs devraient être tenus de produire une gamme complète de renseignements suffisamment détaillés pour révéler l'existence de toute discrimination systémique possible. Ces renseignements devraient comprendre, sans s'y limiter, un profil de l'effectif faisant état de données normalisées sur les membres des groupes cibles, par profession et échelle salariale, ainsi que des données sur les mouvements du personnel, y compris des données normalisées sur le roulement et les taux de vacance, l'embauchage, les mises à pied, les départs, les promotions et la formation et le perfectionnement, pour tous les membres des groupes cibles, par profession et échelle salariale.

En ce qui concerne cette recommandation, le Conseil croit que les renseignements suivants devraient faire partie des rapports exigés: le nombre de candidats par groupe cible qui participent à chaque processus de recrutement, le nombre de postes à temps plein ou à temps partiel, le nombre de mutations latérales, ainsi que le nombre de rétrogradations.

6. Les règlements gouvernementaux prévus dans la Loi doivent garantir que les renseignements que les employeurs sont tenus de produire seront normalisés et comparables.

Septièmement, la Commission canadienne des droits de la personne, ou un organisme indépendant nouvellement créé, devrait être chargée de l'application obligatoire du principe d'équité en matière d'emploi et disposer des ressources nécessaires.

Huitièmement, il faudrait augmenter les pouvoirs et les ressources de la Commission canadienne des droits de la personne ou créer un organisme indépendant de surveillance et d'application doté des ressources humaines et financières nécessaires.

Neuvièmement, le montant de l'amende devrait être établi selon l'importance des entreprises auxquelles la loi s'applique, d'où l'importance de songer sérieusement à augmenter ce maximum proportionnellement à la taille des grandes entreprises.

I would like to thank the Committee for the opportunity to participate in this meeting and I will be pleased to answer any questions which you might have regarding our proposals.

**The Chairman:** Thank you, Madam Gold. We are now going to start questioning. There are many of you this morning, therefore I shall grant 10 minutes for the first round and five minutes for the second round. I will really try to be strict, although it is extremely difficult for me.

We will start with Mr. Allmand, who is yielding to Mrs. Finestone? Mrs. Finestone, then, and Madam Pépin, will be the first questioners.

**Mme Finestone:** C'est un plaisir de vous souhaiter la bienvenue à ces audiences, et ce serait minimiser l'importance

*[Texte]*

would be to underrate and to underscore what you have done to date. The niceties are not permitted, because we have a very tight timeframe, so if you will forgive me, I will go straight to the heart of what I consider to be some of your questions.

My first observation might be that you have listed now nine basic and fundamental areas where you would see need for change before this bill or this particular piece of legislation would be fit for human consumption, if I may put it in that way. In other words, it would meet the task of real employment equity as it was enunciated through the Abella report and started in the 1970s all the way through.

**Mrs. Gold:** We consider these recommendations as fundamental to really implementing a bill that would have the real possibility of bringing equity in employment in Canada, yes.

**Mrs. Finestone:** There is an argument you raise on page 2. You talk about the growth of the female labour force by 119.4% between 1966 and 1982. Then we talk about the statistics, about the percentage of women and their earnings in the full-time and the part-time work force. Some, I would suggest unenlightened, viewers believe women really have made it; have achieved their Nirvana. But we falsify the statistics by ignoring the fact that this is short-term gain. How would you respond to that particular critique: that I made it on my own, stop pushing, I do not need you and I do not need your voice?

**Mrs. Gold:** I think this is where the statistics are so very important. When we look at the situation of women in terms of their numbers in various job categories and various levels of jobs, we see a very unfortunate and a very disturbing picture; that in fact women are not making it into the decision-making powers, by a long shot. It is my understanding that even within the Public Service, to which many people look for leadership, women find themselves trapped at the lower executive levels. They do not get past middle management in any significant numbers. So despite all the talks since the early 1970s, the big push in 1975 with International Women's Year, the statistics show that really no progress has been made.

**Mrs. Finestone:** So it is a false argument that we are raising a hullabaloo about nothing and we are going to get there regardless?

**Mrs. Gold:** Unfortunately I think that is the case. And women are still concentrated in the most vulnerable areas. The areas of sales and clerical work, for example, are becoming much more vulnerable than they ever were. Not only are they low-paid, but these are the jobs that are being phased out as technology comes into the workplace more and more. So there is the double risk: the low salary, little opportunity for training and advancement, and then the facing of the possibility of being phased out of the job completely.

**Mrs. Finestone:** On page 6 you refer to the need for employee groups and members of designated groups in the planning and implementation of their employment equity programs. The Assembly of First Nations brought that proposal in. I think it is very significant. In your examination

*[Traduction]*

de vos efforts que de dire que vous avez accompli un excellent travail. Quoiqu'il en soit, nous n'avons pas de temps à perdre en politesses, nous sommes très pressés, et vous voudrez bien m'excuser d'aller au coeur de votre sujet.

Vous venez d'établir une liste de neuf secteurs fondamentaux qui, à votre avis, doivent connaître des changements pour que ce bill devienne propre à la consommation humaine, vous me pardonnerez l'expression. Autrement dit, grâce à ces changements, les véritables dispositions d'équité dans l'emploi du rapport Abella et tous les événements auxquels on a assisté depuis 1970 se réaliseraient vraiment.

**Mme Gold:** Pour nous, ces recommandations sont fondamentales si nous voulons mettre en place un bill qui assurerait l'équité dans l'emploi au Canada, effectivement.

**Mme Finestone:** À la page 2, vous parlez de la croissance de la main d'oeuvre féminine, qui a augmenté de 119.4 p. 100 entre 1966 et 1982. Vous donnez ensuite des statistiques sur le pourcentage des femmes, et leur salaire dans des emplois à temps plein et à temps partiel. Certains esprits pas très éclairés pourraient penser que les femmes sont vraiment arrivées à quelque chose, qu'elles sont parvenues à leur Nirvana. Mais nous falsifions les statistiques en ignorant le fait que c'est un progrès à court terme. Quelle est votre réponse à cette critique: j'y suis arrivée seule, arrêtez de jouer des coudes, je n'ai pas besoin de vous et de votre soutien?

**Mme Gold:** C'est justement là que les statistiques sont très importantes. Si on étudie la situation des femmes compte tenu de leur nombre dans différentes catégories d'emploi, à différents niveaux, on voit une situation tout à fait inquiétante; en effet, les femmes sont loin de parvenir aux niveaux supérieurs, les niveaux où les décisions sont prises. Je crois comprendre que même au sein de la Fonction publique, un secteur que beaucoup citent en exemple, les femmes sont coincées dans des postes de cadre inférieur. Très peu d'entre elles dépassent le stade des cadres moyens. Par conséquent, en dépit de tout ce qui a été dit depuis le début des années 70, en dépit du grand pas en avant de 1975, l'Année internationale de la femme, les statistiques démontrent qu'en réalité, on n'a pas fait de progrès.

**Mme Finestone:** Par conséquent, c'est un argument faux, et nous faisons beaucoup de bruit pour rien, puisque de toute façon, nous y parviendrons, quelle que soit la situation?

**Mme Gold:** Malheureusement, je crains que ce soit le cas. Et les femmes continuent de travailler dans les secteurs les plus vulnérables. Le secteur des ventes, du secrétariat, par exemple, qui sont de plus en plus vulnérables. Non seulement sont-ce des emplois peu payés, mais ce sont des emplois qui sont éliminés au fur et à mesure que la technologie progresse. Le risque est donc double, faible salaire, faible possibilité de formation et d'avancement, mais forte possibilité d'élimination des emplois.

**Mme Finestone:** À la page 6, vous parlez de la nécessité de faire participer les groupes d'employés et les membres des groupes désignés à la planification et à l'application de leurs programmes d'équité dans l'emploi. L'Assemblée des premières nations nous a fait part d'une proposition dans ce sens.

[Text]

of the issues, did you take into account the women who are represented by native peoples, and did you feel that their particular resolution reflects your . . .

• 1140

**Mrs. Gold:** When we talk about employees and employers sitting down together to work out some of these issues, yes, it would be the designated groups. We certainly would hope that, among the designated groups as well, there would be an adequate representation of women: in other words, disabled women and native women.

**Mrs. Finestone:** Thank you. When you talk on page 7 about reporting criteria, did you see it in the legislation or in the regulations?

**Mrs. Gold:** In the legislation.

**Mrs. Finestone:** In the legislation.

**Mrs. Gold:** In the legislation, yes.

**Mrs. Finestone:** Do you see the enforcement mechanism as coming under clause 4?

**Mrs. Gold:** Yes.

**Mrs. Finestone:** On the question of the role and responsibility of the Canadian Human Rights Commission, it is my view and that of the equality task force report *Equality For All* that you need an amendment to the Canadian Human Rights Act itself. Firstly, if you are able to move on employment discrimination . . . as a result of the long, arduous task and trial under *Action travail femme* versus Canadian National . . . the impotence of the Canadian Human Rights Tribunal to really have its decision enforced . . . and now awaiting the Bhinder decision. Do you think, regardless of the Bhinder decision, we need a greater clarification and a revision of the Canadian Human Rights Act from a systemic discrimination point of view?

Secondly, do we need a specific addition or revision of the Canadian Human Rights Act to include Bill C-62? Should it be in Bill C-62 itself? How do you see it? There are two parts to the question, and this will be my last question.

**Mrs. Gold:** We did indicate that the act governing the Canadian Human Rights Commission does not now permit the commission to enforce Bill C-62. We are saying that, if this is going to be the enforcement agency, which we are certainly prepared to accept, then the act has to be amended so that it does have such force. The cases you mentioned are still before the courts. I believe, on the CN decision, the Supreme Court has yet to look at whether or not the Human Rights Commission decision will be applied. You are right; there is a fundamental weakness there at the moment. If I can encapsulate my answer, we would see the Canadian Human Rights Commission as an enforcement agency, but not until the act governing its activities is changed to permit it to have the authority and power it does not now have.

[Translation]

Cela me semble très significatif. Quand vous avez examiné la question, avez-vous pensé aux femmes autochtones? Croyez-vous que leurs recommandations correspondent à votre . . .

**Mme Gold:** Nous parlons de la nécessité de réunir employés et employeurs pour discuter de ces problèmes, et dans ce cas, effectivement, les groupes désignés entrent en ligne de compte. Cela dit, parmi ces groupes, il faut veiller à ce que les femmes soient bien représentées, les femmes handicapées et les femmes autochtones.

**Mme Finestone:** Merci. À la page 7, vous parlez du critère de rapport; à votre avis faut-il en parler dans la Loi ou dans le Règlement?

**Mme Gold:** Dans la Loi.

**Mme Finestone:** Dans la Loi.

**Mme Gold:** Dans la loi, oui.

**Mme Finestone:** Et le mécanisme, doit-il fait partie de l'article 4?

**Mme Gold:** Oui.

**Mme Finestone:** À propos du rôle et de la responsabilité de la Commission canadienne des droits de la personne, j'estime, tout comme le rapport du groupe d'étude sur l'égalité *Egalité pour tous*, que c'est la Loi canadienne sur les droits de la personne qui doit être modifiée. Pour commencer, si vous pouvez vous attaquer à la discrimination dans l'emploi, grâce au long et pénible procès entre *Action travail des femmes* et le Canadien National . . . l'impuissance du tribunal canadien des droits de la personne qui ne réussit pas à faire respecter sa décision . . . et maintenant, nous attendons la décision Bhinder. Indépendamment de cette décision, pensez-vous qu'il convienne de réviser la Loi canadienne sur les droits de la personne pour l'éclaircir et mieux cerner les dispositions relatives à la discrimination systémique?

Deuxièmement, faut-il élargir la Loi canadienne sur les droits de la personne pour inclure le bill C-62? Faut-il inscrire ces dispositions dans le bill C-62? Comment envisagez-vous les choses? C'est une question en deux parties, c'est ma dernière question.

**Mme Gold:** Nous avons dit, effectivement, que la Loi qui régit la Commission canadienne sur les droits de la personne ne permettrait pas actuellement à la Commission d'appliquer les dispositions du bill C-62. Si c'est cette commission qui est chargée d'appliquer ces dispositions, et nous n'avons rien contre cette idée, il faudra modifier la loi. Les causes que vous avez citées sont toujours devant les tribunaux; pour la décision du CN, je crois que la Cour suprême n'a pas encore confirmé ou rejeté la décision de la Commission canadienne sur les droits de la personne. Vous avez raison, à l'heure actuelle, c'est une faiblesse fondamentale. Pour résumer ma réponse, nous pensons que la Commission canadienne sur les droits de la personne pourrait administrer cette loi, mais uniquement à condition que la loi qui régit la Commission soit modifiée et lui accorde un pouvoir dont elle ne dispose pas actuellement.



## [Texte]

**Mrs. Finestone:** You are comfortable, though, with the Canadian Human Rights Commission being the body that does both sides of the job. In essence, it makes some determination as to whether the goals and timetables are realistic, and then it prosecutes through another arm of their mandate.

**Mrs. Gold:** We believe it could be resolved through a change in the act, yes.

**Mrs. Finestone:** Excellent. You are satisfied that they also could issue the penalties that would be required?

**Mrs. Gold:** If they are going to be the enforcement mechanism, I would think they would have to have the authority as well.

**Mrs. Finestone:** Okay. Thank you very much. I pass . . .  
. . . la parole à ma collègue, M<sup>me</sup> Pépin.

**Mme Pépin:** Pour quatre minutes.

Bonjour, madame Gold.

**Mme Gold:** Bonjour!

**Mme Pépin:** J'aimerais que vous élaboriez un peu sur la possibilité de la discrimination systémique. Vous et moi savons de quoi il s'agit. La façon dont elle est présenté est claire. Mais pourriez-vous la présenter dans des mots plus accessibles pour faire voir le danger de la discrimination systémique dans ce projet de loi. Pourriez-vous donner un exemple très concret pour que tout le monde comprenne bien ce qu'elle est. Elle n'est pas facile à comprendre.

**Mrs. Gold:** No, the systemic discrimination, as Madam Pépin is pointing out, is not easy to understand. It has been so much part of the way organizations have operated in terms of what employment opportunities they make available to people and what they do not. It is very hard to pinpoint why there is certain discrimination. It may be discrimination because of working conditions, for example. A job may be set up in such a way that it is assumed by management that women cannot handle it, as in the running of certain kinds of equipment. Then that assumption carries through all the policies. Advertisements do not make clear that this is a position that would be available to both men and women. The training would not be made easily available to men and women. Yet we know that in this technological era women as well as men can run equipment. It is just a question of knowing the technology and knowing how to run the equipment. It is no longer a question of men taking care of the heavy equipment and women sitting behind typewriters.

• 1145

So a lot of systemic discrimination has to do with in-built attitudes, assumptions about what are men's jobs and what are women's jobs, and then acting on that behaviour in terms of advertising and in terms of offering training programs and offering child care facilities, so that women can indeed retrain for what have been non-traditional jobs for women.

**Mme Pépin:** J'aimerais également que vous élaboriez sur la question d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Il est

## [Traduction]

**Mme Finestone:** Cela dit, ça ne vous fait rien que la Commission canadienne des droits de la personne agisse sur les deux plans. D'une part elle détermine si les objectifs et les calendriers sont réalistes, d'autre part, dans un autre volet de son mandat, elle se charge des poursuites.

**Mme Gold:** Effectivement, nous pensons qu'une modification de la loi permettrait de le faire.

**Mme Finestone:** Excellent. Vous pensez également que la Commission pourrait imposer les amendes requises?

**Mme Gold:** Si elle est chargée de faire appliquer les dispositions de la loi, il faudra probablement lui donner ce pouvoir.

**Mme Finestone:** D'accord. Merci beaucoup, je cède . . .  
. . . the floor to my colleague, Mrs. Pépin.

**Mrs. Pépin:** Four minutes.

Good morning, Mrs. Gold.

**Mrs. Gold:** Good morning.

**Mrs. Pépin:** I want to come back to systemic discrimination. You and I know what we are talking about. It is clearly formulated. But could you explain it in easier words, in order to show the danger of systemic discrimination in this bill. Could you give us a very concrete example, so that everyone understands well. This is not easy to understand.

**Mme Gold:** Non, comme M<sup>me</sup> Pépin l'explique, la discrimination systémique n'est pas une chose facile à comprendre. Cela fait tellement partie intégrante des organisations, des possibilités d'emploi qu'elles offrent, de celles qu'elles n'offrent pas. Il est très difficile de cerner la cause de certaines discriminations. Cela peut tenir aux conditions de travail, par exemple. Les conditions d'un emploi peuvent être telles qu'aux yeux de la direction, une femme ne saurait s'en acquitter, par exemple le travail sur certaines machines. Cette prémisse est apparente dans toutes les politiques. Les annonces ne précisent pas que le poste est ouvert aux hommes et aux femmes. La formation n'est pas disponible aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité. Cependant, nous savons tous que les femmes sont aussi capables que les hommes de faire fonctionner des machines dans cette ère technologique. Il s'agit tout simplement de connaître la technologie et de savoir utiliser l'équipement. Il n'est plus question que les hommes maintiennent l'équipement lourd et les femmes les machines à écrire.

La discrimination systémique découle de nos mentalités, de nos idées reçues sur ce qui constitue un emploi pour un homme et un emploi pour une femme. Ces prémisses sont mises en application par la suite dans nos campagnes publicitaires, dans nos programmes de formation, et dans nos programmes de garde d'enfants. Il faut que les femmes aient la possibilité de se recycler dans des emplois non traditionnels.

**Mrs. Pépin:** I would also like you to give us more details about equal pay for work of equal value. It is very important to

*[Text]*

très important de comprendre cette chose quand on étudie un projet de loi semblable. Pouvez-vous nous expliquer exactement ce que c'est et nous donner un exemple?

**Mrs. Gold:** For a long time, I think employers have worked out their own job evaluation schemes so that they can classify their employees and pay them according to the classification. Now, the items that an employer might look at in classification would be educational background, experience, stress of the job and working conditions, for example.

Now, a second point is that, early on in the 1940s when the present-day wage structures were established, there was a deliberate decision to classify those jobs women would occupy at lower categories than those men would occupy. It was not a rational decision as much as one based on the notion of the male bread-winner and the woman earning pin money and so on. That was perhaps not true at that time; it certainly is not true today.

So we have those two factors. We have the early establishment of wage categories, deliberately different for men and women, and then we have the evolution of job classifications which now enable us to compare different jobs, to say that on a point system a particular job—we will say that of a secretary—requires this educational background, and this experience involves this responsibility and these working conditions. We can do the same with any number of other jobs; carpentry, for example. Then we can compare on a point system these two categories and say that jobs that come to the same responsibility level and background level should be paid comparable worth. I think there certainly have been many sound documents produced that indicate just how this comparability can be worked out, so we begin to compare jobs traditionally held by women and those traditionally held by men and can break down some of those early discriminatory practices that have been around for so long. They make us think they are legitimate, but they are not. The early conception of wage scales is, I think, what turned the whole thing around against women.

**Le président:** Merci.

Madame Landry, s'il vous plaît.

**Mme Landry:** Merci, monsieur le président.

Bonjour, madame Gold. Il me fait bien plaisir de vous avoir parmi nous. Nous savons à quel point le Conseil consultatif joue un rôle important. Il renseigne le gouvernement sur la situation des femmes du Canada.

Ma question portera sur les mécanismes d'exécution. Si je me réfère au début de votre mémoire, je pense qu'on s'entend, vous et nous, sur le fait que nous appliquons les recommandations de la Commission Abella, entre autres en ce qui concerne le mécanisme d'exécution. M<sup>me</sup> Abella disait qu'elle proposait quatre modèles différents de mécanismes d'exécution. Selon le quatrième modèle, la Commission canadienne des droits de la personne pouvait devenir l'organisme apte à suivre l'évolution des cas.

*[Translation]*

understand this issue when studying such a bill. Could you explain exactly what it is and give us an example?

**Mme Gold:** Depuis longtemps, les employeurs élaborent leur propre système d'évaluation afin de classer leurs employés et de les payer par la suite. Les facteurs qui entrent en jeu sont, entre autres, la scolarité, l'expérience, les conditions de travail, et le stress subi au travail.

Au début des années quarante, lorsqu'on a établi les structures salariales actuelles, on a pris une décision réfléchie de classer les emplois pour les femmes dans les catégories plus basses que celles des hommes. La décision était basée plutôt sur la notion selon laquelle l'homme soutient la famille, alors que la femme travaille pour de l'argent de poche. Ce n'était peut-être déjà plus vrai à l'époque, ce ne l'est certainement pas aujourd'hui.

Alors il y a ces deux facteurs. Il y a la classification salariale, tout à fait différente pour les hommes et les femmes, et l'évolution de nos emplois. Par exemple, il nous est maintenant possible de comparer des emplois différents, d'établir un système de cotes pour un poste donné—disons de secrétaire qui a besoin, donc, d'une scolarité donnée, de telle ou telle expérience, exerce certaines responsabilités et subit des conditions de travail précises. Nous faisons la même chose pour toutes sortes d'emplois, par exemple, pour la menuiserie. Nous pouvons comparer deux catégories sur la base du système de cotes, et dire que selon la responsabilité et les antécédents requis, les deux emplois méritent le même salaire. Il y a plusieurs documents à l'appui, pour nous aider à comparer les travaux faits par les femmes et les hommes par le passé, afin d'éliminer ces attitudes discriminatoires. Nous avons l'impression que ces attitudes sont légitimes, mais elles ne le sont pas. À l'origine, c'est la notion des échelles de salaire, je pense, qui a vraiment nui aux femmes.

**The Chairman:** Thank you.

Mrs. Landry, please.

**Mrs. Landry:** Thank you, Mr. Chairman.

Welcome, Mrs. Gold. It is a pleasure to have you with us. We know how important the advisory committee's role is. It informs the government of the status of women in Canada.

My question has to do with enforcement mechanisms. If I refer to the beginning of your brief, I think you and I will agree that we apply the recommendations of the Abella Commission, particularly with respect to enforcement mechanisms. Judge Abella proposed four different models for enforcement mechanisms. In the fourth model, the Canadian Human Rights Commission would provide a follow-up.

[Texte]

[Traduction]

• 1150

A la page 13 de votre mémoire d'aujourd'hui, vous parlez des mécanismes d'exécution et vous dites ceci:

Parcille méthode renvoie aux organisations de groupes cibles du secteur bénévole la responsabilité de surveiller les données produites et de porter plainte devant un tribunal ou la Commission canadienne des droits de la personne pour obtenir une enquête plus poussée.

D'après ma compréhension de la question des droits de la personne, la Commission peut, elle aussi, faire des plaintes et n'est pas obligée d'attendre les pressions des organismes. Le paragraphe 32(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne dit ceci:

(3) La Commission peut prendre l'initiative de la plainte dans les cas où elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire.

M. Fairweather, au moment de sa comparution devant nous, a bien dit que si on lui fournissait des données supplémentaires, il pourrait porter plainte par lui-même. J'aimerais que vous m'expliquiez votre interprétation du rôle de la Commission canadienne des droits de la personne.

**Mme Gold:** Il y a deux points. Premièrement, est-ce que la Commission a le pouvoir d'exécution? C'est là qu'est la question. C'est pour cela que nous suggérons des amendements à la loi qui régit la Commission. Nous vous suggérons de lui donner ce pouvoir, parce qu'on sait ce qui s'est passé dans le cas du CN. La Cour fédérale a décidé que la Commission n'avait pas le pouvoir de faire exécuter ses décisions.

Deuxièmement, il est vrai que la Commission peut prendre des initiatives, mais il faudra que ses ressources humaines soient augmentées et il faudra qu'elle ait davantage de moyens d'aller chez les employeurs et de faire une enquête quelconque.

**Mme Landry:** Vous dites qu'il n'y a peut-être pas assez de personnel. Vous dites:

Il est crucial que l'un ou l'autre se voit confier les ressources humaines et financières nécessaires.

Justement, M<sup>me</sup> MacDonald, lors de sa comparution, a bien dit que le gouvernement s'était engagé à fournir à la Commission canadienne des droits de la personne des ressources additionnelles pour lui permettre de faire face à l'accroissement du travail.

Donc, étant donné que nous avons la Loi canadienne sur les droits de la personne et que M. Fairweather lui-même appuie complètement notre projet de loi en disant qu'il pourrait initier des plaintes avec les données que lui fourniraient les statistiques des compagnies, pourvu qu'on lui fournisse du personnel supplémentaire, je pense que le projet de loi actuel nous donne cette méthode d'exécution dont vous parlez et qu'il n'est pas nécessaire de créer un autre organisme qui engendrerait des dépenses supplémentaires.

Croyez-vous que ce serait adéquat comme méthode d'exécution?

On page 12 of today's brief, you refer to enforcement mechanisms and you state that:

This approach is dependent on target group organizations in the voluntary sector to monitor the data reported, and to bring complaints to court on their own or to the Canadian Human Rights Commission for further investigation.

As I understand Human Rights, the Commission may also initiate complaints and does not have to wait for pressure from other agencies. Subsection 32(3) of the Canadian Human Rights Act states the following:

(3) Where the Commission has reasonable grounds for believing that a person is engaging or has engaged in a discriminatory practice, the Commission may initiate a complaint.

When Mr. Fairweather appeared before us, he said that if we provided him with additional information, he could initiate a complaint himself. I would like you to explain how you interpret the role of the Canadian Human Rights Commission.

**Mrs. Gold:** There are two issues. First of all, does the Commission have the power to enforce? That is the question. That is why we have proposed amendments to the Act. We propose giving it this power, because we all know what happened in the CN case. The Federal Court decided that the Commission did not have the power to enforce its decisions.

Secondly, while it is true that the Commission may take the initiative, it would require increased human resources, and it would have to have the funds to go to employers and carry out an enquiry.

**Mrs. Landry:** You mention that perhaps there is not enough staff. You state:

It is crucial that the enforcement function be put in place rapidly and allocated sufficient human and financial resources.

When Miss MacDonald appeared, she did say that the government had undertaken to provide the Canadian Human Rights Commission with additional resources to enable it to deal with the increased workload.

Since we have the Canadian Human Rights Act, and since Mr. Fairweather himself completely supports our bill, as he could then initiate complaints on the basis of the data provided by companies, as long as he had additional personnel, I believe that our bill provides us with the enforcement mechanisms you referred to, and that it is not necessary to create another agency which will incur additional costs.

Do you think this would provide adequate enforcement?



[Text]

**Mme Gold:** Je crois qu'il y aurait aussi lieu d'apporter des amendements à la loi qui régit la Commission. Ces trois éléments apporteront un changement très positif.

**Mme Landry:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci, madame Landry.

Mr. Nystrom or Mrs. Collins. I am sorry. I apologize. Your time had not expired. Mrs. Collins, please.

**Mrs. Collins:** Thank you. I would like to thank Mrs. Gold and the council for appearing. I just wanted to mention something you said in passing. I think you said you felt there had been no progress with respect to women. I really find that hard to believe. Personally, I do not agree with that. I think there has been progress . . . perhaps not as much as one would have liked, but I feel there has been.

**Mrs. Gold:** I mean statistically. There are the examples of women who have advanced through various systems, but when you look at the overall picture of increasing numbers of women in the work-force and where they are located, the statistics indicate there has not been a change. There have always been some women in some leadership or management positions. However, the bulk of women are still ghetto-ized in certain low-paying jobs. They are still the ones who are getting the part-time jobs.

• 1155

In fact, there were statistics from Statistics Canada just this September indicating a loss of full-time jobs occupied by women and an increase in part-time jobs occupied by women. So statistically there are not the changes. We are still of course, among us, seeing that there are women who do occupy these positions, but numerically the numbers have not really changed significantly.

**Mrs. Collins:** But I think one of the problems there is that because the percentage of women entering the labour force of course has gone up perhaps the percentage in the higher ranges has not increased but the actual numbers have. Certainly if you look at the evidence that was put forward to us from the bankers the numbers have gone up—not as much as they would like to see or as we would like to see, but I just feel it is the wrong impression to leave that women have not made progress.

Just coming back on the part-time issue . . .

**Mrs. Gold:** I think you are probably right in the aspect that as the numbers of women in the labour market have increased so have the numbers in certain areas, but we are still talking proportionately and we are still talking about influence and the ability to sit around the table where decisions are being made and being heard and listened to because there are enough of you there. Having 2 women out of 10 people around a boardroom table makes it very, very difficult for the women to have any significant influence; having 5 women there will make a tremendous difference.

[Translation]

**Mrs. Gold:** I feel that it would also be appropriate to amend the Human Rights Act. These three things together would mean a very positive change.

**Mrs. Landry:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Landry.

Monsieur Nystrom ou madame Collins. Je suis désolé, votre temps n'était pas écoulé. Madame Collins, vous avez la parole.

**Mme Collins:** Merci. Je tiens à remercier M<sup>me</sup> Gold et son Conseil d'avoir comparu. J'aimerais apporter une précision à ce que vous avez dit en passant. Je pense que vous avez dit qu'il n'y a pas eu de progrès vis-à-vis des femmes. Ça, j'ai de la difficulté à l'accepter. Personnellement, je ne suis pas d'accord. Je pense qu'il y a eu progrès . . . peut-être pas tout le progrès que l'on aurait souhaité, mais je pense qu'il y en a eu quand même.

**Mme Gold:** Je parle du point de vue des statistiques. Il y a des cas où des femmes ont fait leur chemin dans le système, mais, dans l'ensemble, les chiffres démontrent qu'il n'y a pas eu de changement, étant donné les quantités de femmes faisant partie de la population active et leur situation. Nous avons toujours eu des femmes gestionnaires ou directrices. Cependant, la plupart des femmes restent encore cantonnées dans des emplois à faible revenu. C'est encore elles qui ont les emplois à temps partiel.

En fait, en septembre encore, Statistiques Canada publiait des chiffres qui démontrent que le nombre des emplois à temps plein occupés par des femmes avait diminué pendant que le nombre des emplois à temps partiel occupés par des femmes augmentait. Statistiquement parlant, la situation n'évolue donc pas tellement. Évidemment, nous connaissons des femmes qui occupent ce type de poste, mais les nombres n'ont pas tellement changé.

**Mme Collins:** Mais un des problèmes, c'est que l'arrivée d'un grand nombre de femmes sur le marché du travail s'est répercutée sur les chiffres, mais les pourcentages n'ont pas tellement changé. En tout cas, d'après ce que les banquiers sont venus nous dire, les chiffres ont augmenté, mais pas autant qu'ils le souhaiteraient, que nous le souhaiterions. Cela dit, il ne faudrait pas dire non plus que les femmes n'ont accompli aucun progrès.

Je reviens au problème des emplois à temps partiel . . .

**Mme Gold:** Vous avez probablement raison quand vous dites que le nombre des femmes sur le marché du travail a augmenté, ce qui a modifié les chiffres, mais proportionnellement, il y a encore beaucoup trop peu de femmes qui ont une place à la table des décisions qui peuvent s'y faire entendre. Quand il n'y a que deux femmes sur dix personnes dans un conseil d'administration, elles ont beaucoup de mal à exercer une influence véritable; si elles étaient cinq, cela ferait une énorme différence.

*[Texte]*

**Mrs. Collins:** I would say it is a lot better having 2 women as we probably have now, or having 6 women in the Cabinet out of 40, than we had in previous administrations where there were not those numbers. I really feel we should not feel that badly about the progress that has been made.

But let me turn back to your brief . . .

**Mr. Nystrom:** Still very conservative.

**Mrs. Collins:** A lot better than the other parties.

I guess I have some concerns about the overall thrust in that you are asking for a lot more data in some cases actually to be put in the bill rather than the regulations. I would question that because I think it is better for these provisions to be in the regulations where we can test them and make changes if we need to make them, rather than have them in legislation, which makes it extremely difficult to improve on them as we may see fit over the years. But just the whole thrust of the additional information . . . and yet on the other hand you are saying it should be extended to smaller companies. Looking at it from a realistic point of view, having been a small business person myself, I just do not think that is feasible. I think in an ideal world it might be nice to have all that information, but in a very practical way I do not think that is what is important; the importance is the goal and the results, rather than putting all the emphasis on paperwork and the cost involved in doing that.

I just wonder how you feel about that.

**Mrs. Gold:** I think that first of all a large percentage of employers would have these statistics easily available. It is more a question of . . .

**Mrs. Collins:** They do not. I will tell you that they do not.

**Mrs. Gold:** Well, then, how do they do their own human resource planning?

**Mrs. Collins:** They do not. Mr. Hawkes could tell you about that, but that is a problem.

**Mrs. Gold:** Some of you I think have heard . . .

**Mr. Hawkes:** They do not plan.

**Mrs. Gold:** —me make this argument in other discussions so please forgive me for repeating myself, but when we talk about preparing young people for the labour market we have to ask ourselves what labour market we are talking about, what kind of jobs there are going to be out there. Unless people begin to do some forecasting based on what they know about markets and what they know about technology and keeping some kind of statistics so they can plan their human resource needs, however are we going to move into the next decade, let alone the next century?

It seems to me that logic demands in the highly competitive world we are in today that there be improvements in human resources planning. If it is not there then perhaps somebody has to take the leadership to help it come because if you are going to plan your training program to prepare people for

*[Traduction]*

**Mme Collins:** Je pense qu'il vaut beaucoup mieux avoir deux femmes, comme c'est probablement le cas actuellement, ou six femmes au Cabinet sur 40, que la situation des administrations qui nous ont précédés et qui étaient loin de ce compte. Nous ne devrions pas être si mécontents des progrès accomplis.

Je reviens à votre mémoire . . .

**M. Nystrom:** C'est toujours très conservateur.

**Mme Collins:** C'est nettement mieux que dans les autres partis.

Dans la plupart des cas, vous préférez charger le bill d'information, plutôt que la réglementation, et j'ai certains doutes à ce sujet. Personnellement, je pense que ces dispositions sont mieux à leur place dans la réglementation, car le cas échéant, il est plus facile de modifier la réglementation. Si au contraire elles se trouvent dans la législation, nous aurons beaucoup plus de mal à améliorer ces dispositions au cours des années à venir. À propos de ces informations supplémentaires, vous dites d'autre part qu'il faudrait les exiger également des petites compagnies. Si l'on veut être réaliste, et j'ai moi-même dirigé une petite entreprise, il faut reconnaître que ce n'est pas possible. Dans un monde idéal, c'est peut-être bien joli, toutes ces informations, mais du point de vue pratique, ce n'est pas le plus important. L'important, ce sont les objectifs et les résultats, et non toute cette paperasse, et les coûts que cela suppose.

Qu'en pensez-vous?

**Mme Gold:** Pour commencer, il y a beaucoup d'employeurs qui disposent de ces statistiques, c'est très simple. Il s'agit surtout . . .

**Mme Collins:** Ils ne les ont pas; je vous assure qu'ils ne les ont pas.

**Mme Gold:** Dans ce cas, comment font-ils pour planifier leurs besoins en matière de main d'oeuvre?

**Mme Collins:** Ils ne le font pas. M. Hawkes pourra vous le dire, c'est effectivement un problème.

**Mme Gold:** Ce n'est pas la première fois que vous m'entendez . . .

**M. Hawkes:** Ils ne font pas de planification.

**Mme Gold:** . . . présenter cet argument, et vous m'excuserez de me répéter, mais quand on parle de préparer les jeunes pour le marché du travail, il faut commencer par s'interroger sur ce marché du travail, quels sont ces emplois qui s'ouvriront? À moins de faire des prévisions fondées sur les conditions du marché, à moins de suivre les progrès de la technologie, de tenir à jour certaines statistiques, bref, de planifier les besoins en ressources humaines, comment parviendrons-nous à la prochaine décennie, pour ne pas parler du siècle prochain?

Dans le monde hautement concurrentiel que nous habitons, la logique exige que l'on planifie les ressources humaines. Si cela ne se fait pas, il faudrait peut-être que quelqu'un montre l'exemple, parce qu'avant de préparer et de former les gens

**[Text]**

certain jobs then you have to know whom you are talking about and what your goals are and why you are doing all this.

So it seems to me that there is some logic for good employers to plan their human resource strategy well, and all the inclusions we are talking about, our lists, are simply those kinds of statistics that good resource planning demands you keep. I do not think we are asking for anything extraordinary there.

You are telling me some people are not doing this. Then how do these corporations plan for their own employment needs? How do they relate to the education community on which they rely to prepare people for whatever it is we are going to be doing? We have to be doing these things, and if we are not . . .

I think CEIC, certainly in my discussions with Miss MacDonald, is prepared to offer this kind of advice and help, and I think if we build that enforcement mechanism into the law then we will all be the better for it. I think, too, the American experience has shown that. They have been in it since the early 1970s, and they have found they are making much better use of their human resources; that morale among employees is higher because everybody feels they have a chance based on merit; that they have access to training programs; that they have a sense of going somewhere and moving in some direction. So I think there is a lot of sort of leadership that such enforcement would bring, and would bring perhaps some system and order to employment practices.

• 1200

I guess the last point I would like to make, which I mentioned in my introductory remarks, is that CEIC has tried to encourage organizations on a voluntary basis since the early 1970s. And of the 1,400 organizations it has approached, only 70 have embarked on the program. And maybe the saddest thing to say is that when you look at employers in Canada, it is basically the American branch plants that have the best employment practices. I find it sad that we, ourselves, have not been able to take that initiative in our own sectors in order to ensure employment equity. But the model is there.

**The Chairman:** Mr. Nystrom, *s'il vous plaît*.

**Mr. Nystrom:** Merci beaucoup, monsieur le président.

First of all I want to say that I think your brief has been very excellent this morning. You are making many excellent recommendations about the legislation. And perhaps the first question would be, if the Minister was not willing to amend her bill whatsoever, are we better off with the bill as it is or with nothing at all?

**Mrs. Gold:** I do not like being backed into a corner like that. I think our position is that we are very, very pleased that this legislation has been introduced. It is a very important step. It is a recognition on the part of the government that it understands that there are inequities in the labour force and in the labour market and it wishes to take a step forward.

What we are saying here is that we applaud the direction. We do wish that certain gaps in the bill be corrected so that, in

**[Translation]**

pour occuper certains postes, il faut commencer par s'interroger sur les objectifs et sur les raisons de cette exercice.

Les bons employeurs ont donc tout intérêt à planifier leurs ressources humaines, à adopter une bonne stratégie, et toutes nos listes, ce sont les statistiques que la planification des ressources exige. En fait, nous ne réclamons rien d'extraordinaire.

Vous me dites que les gens ne le font pas. Dans ce cas, comment ces sociétés prévoient-elles leurs besoins en matière de main d'oeuvre? Comment peuvent-elles entretenir des liens avec le secteur de l'éducation qui prépare leurs futurs employés? Il faut absolument faire ce genre de choses et si ce n'est pas le cas . . .

D'après ce que je sais des discussions que j'ai eues avec M<sup>me</sup> MacDonald, la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration est prête à dispenser ce genre d'aide et nous aurions tous intérêt à ce que ce mécanisme existe dans la loi. L'expérience américaine l'a d'ailleurs démontré. Cela se fait depuis le début des années 70, et les ressources humaines sont bien mieux utilisées; le moral parmi les employés est plus élevé, parce que les gens ont l'impression d'avoir des chances qui dépendent de leur mérite. Ils ont accès à des programmes de formation, ils ont l'impression d'avancer dans une direction bien précise, d'aller quelque part. Ce genre de choses permettrait peut-être d'instaurer un certain ordre dans le secteur de l'emploi.

Une dernière observation que j'ai déjà faite dans mon introduction, la Commission de l'emploi et de l'immigration a essayé d'encourager les organisations bénévoles depuis le début des années 1970. Sur 1,400 organisations contactées, 70 seulement se sont inscrites au programme. Le plus triste, quand on considère les employeurs canadiens, c'est que ceux qui ont les meilleures pratiques appartiennent à des succursales américaines. Il est triste que nous n'ayons pas réussi à prendre cette initiative nous-mêmes pour parvenir à l'équité dans l'emploi. Mais le modèle existe.

**Le président:** Monsieur Nystrom, if you please.

**M. Nystrom:** Thank you very much, Mr. Chairman.

Pour commencer, vous nous avez soumis un excellent mémoire ce matin. Vous nous faites des recommandations excellentes sur la législation. Ma première question est la suivante: si le ministre refusait de modifier son bill, faut-il le conserver sous sa forme actuelle ou préféreriez-vous que nous nous en passions?

**Mme Gold:** Je n'aime pas beaucoup qu'on me mette au pied du mur; nous sommes très heureux de l'existence de cette législation, c'est une mesure importante. Cela prouve que le gouvernement comprend qu'il existe des inégalités dans le marché du travail, et souhaite rectifier cette situation.

Nous sommes donc d'accord sur le principe. Cela dit, il y a des lacunes dans ce bill que nous voudrions voir corrigées, et



## [Texte]

fact, we have something much more concrete that will help us implement the directions and the philosophies set by the bill.

**Mr. Nystrom:** That is spoken like a true politician.

**Mrs. Gold:** I am learning.

**Mr. Nystrom:** Certain gaps in the bill, certain big gaps. I am glad you were able to enumerate so many of them this morning.

I would like to ask you seriously a few specific questions. On page 6 of your comments in the English text, and *aussi à la page 6 dans le texte français*, you talk about goals and timetables. You are talking about the necessity of having goals and timetables, that it is really essential. It is something other witnesses have also argued. You say here:

The most successful of such programs in Canadian corporations have stressed the importance of goals and timetables.

Can you give us some examples of Canadian corporations that have used these, because later on you turn to the American side and talk about the fact that 90%, I think you said, of American corporations, even if they were not forced to do so, would have goals and timetables? I wonder if you can give us some examples of these Canadian corporations, particularly since you said the best companies in this country now in terms of this kind of practice are branch plants.

**Mrs. Gold:** I would like to make two points here. What we are saying is that goals and timetables, basically, are set by employers. It is not something that is imposed from without, but they are helped to establish them. I think that is an important point. And I think one of our references would be to the description by Judge Abella in her report about Crown corporations and their ability to set goals and timetables effectively. I do not know that we have specific concrete examples of firms to give you at the moment to illustrate the point.

**Mr. Nystrom:** You also mentioned the importance of the targeted groups being involved in establishing goals and timetables and implementing employment equity, and so on. Would you be in favour of an amendment that would formally, in terms of legislation, include trade unions as part of the bargaining process for implementing employment equity? The CLC was here yesterday and said that they would very much like to see an amendment that would include them in a formal sense.

**Mrs. Gold:** We are saying that employees must be represented in the process. I think we are probably saying the same thing, because when we are talking about large organizations, chances are they are unionized, so the trade union would be involved in the negotiations from that point of view.

• 1205

**Mr. Nystrom:** You also referred to systemic discrimination in answer to a question by Madam Pépin. Would you suggest any specific amendment in terms of the bill to include that kind of a watchdog effect? You are talking about the regulations and perhaps collecting more data, and so on. Is there any

## [Traduction]

d'ailleurs, nous avons des propositions plus complètes à faire pour parvenir aux objectifs du bill.

**M. Nystrom:** Voilà qui est parler comme un véritable politicien.

**Mme Gold:** J'apprends.

**M. Nystrom:** Certaines lacunes dans le bill, de grosses lacunes. Je suis heureux que vous en ayez énumérées un grand nombre ce matin.

J'ai un certain nombre de questions sérieuses à vous poser; à la page 6 de vos observations, dans le texte anglais, et à la page 6 également dans le texte français, vous parlez d'objectifs et de calendriers. Vous parlez de la nécessité d'établir des objectifs et des calendriers, vous dites que c'est essentiel. D'autres témoins nous ont dit la même chose. Vous dites:

Les sociétés canadiennes les plus dynamiques ont insisté sur l'importance d'objectifs et de calendriers.

Pouvez-vous nous donner un exemple de sociétés canadiennes qui aient agi dans ce sens, parce qu'ensuite, vous parlez de l'expérience américaine et vous dites que 90 p.100 des sociétés américaines auraient des objectifs et des calendriers, même si elles n'y étaient pas forcées. Pouvez-vous nous donner des exemples de sociétés canadiennes, surtout puisque vous dites que les compagnies qui ont le plus fait dans ce domaine sont des succursales.

**Mme Gold:** J'ai deux observations à faire à ce sujet. Nous pensons que les objectifs et les calendriers sont fixés par les employeurs, fondamentalement. Ça n'est pas imposé de l'intérieur, mais les employeurs peuvent avoir de l'aide. C'est un point important. Je pense que nous faisons une référence à la description du juge Abella dans son rapport, elle parle des Sociétés de la Couronne et des objectifs et des calendriers que celles-ci se fixent avec succès. Je ne crois pas que nous ayons des exemples concrets à vous donner pour l'instant.

**M. Nystrom:** Vous parlez également de l'importance des groupes-cibles, vous dites qu'ils doivent participer à l'établissement des objectifs et des calendriers, à la réalisation de l'équité dans l'emploi, etc. Que penseriez-vous d'un amendement qui impliquerait les syndicats dans la réalisation de l'équité dans l'emploi? Le Congrès du travail a comparu hier et ses représentants nous ont dit qu'ils aimeraient beaucoup que ce genre de disposition existe et officiellement.

**Mme Gold:** Nous pensons que les employés doivent être représentés. Notre position est probablement la même, car la plupart des grandes organisations sont syndiquées, et par conséquent, les syndicats participent aux négociations dans cette mesure.

**M. Nystrom:** Vous avez parlé tout à l'heure à Mme Pépin de discrimination systémique. Est-ce que vous avez des amendements précis, des dispositions qui joueraient le rôle de chien de garde? Vous parlez de la réglementation, de la cueillette de données complémentaires, etc. Que pouvons-nous faire pour

**[Text]**

specific amendment we can put into the bill to toughen it in terms of that kind of discrimination?

**Mrs. Gold:** By collecting the kinds of statistics we are talking about, we could begin to see where there is systemic discrimination in firms. In other words, where we see that in certain employment categories... the statistics indicate the small number of women who are occupied in those positions. That is when you begin to see that there is systemic discrimination. Perhaps there is no individual bad intention obvious, but the statistics certainly show that women are excluded from certain positions. In our listing of the areas that should be included in terms of statistics, we would overcome that problem.

**Mr. Nystrom:** Another point I liked in the brief was the comment on page 9 about the enforcement mechanism, where you said:

the lack of enforcement of the requirement to implement employment equity was the most fundamental weakness in the legislation.

You are therefore recommending that section 4 be amended. I certainly agree with that. We have had witness after witness come to this committee and make the same kind of argument. Of course, Judge Abella makes the same argument as well.

In terms of enforcement mechanisms, you go on to talk about the fines. In some way, what you are talking about is sort of a graduated system of fining people according to the size of the company. Can you elaborate a bit more on that? Are you talking about a fine of several hundred thousand dollars for a General Motors type of company? Can you just elaborate a bit more on what you mean?

**Mrs. Gold:** Yes. I do not think I can give you figures, although I think you are right on. We certainly would not want it to appear that it is less expensive for a firm to pay the fine than to implement the program. That is what we are worried about.

We also want to make clear that when we talk about involvement of small business, when we are looking at fewer than 100, 75 or 60 employees, the fine there certainly should not be as high as it would be for a larger firm. We want it to be a fine that is proportionate to the number of employees involved and that would indeed be a penalty and not an amount of money that the firm could easily pay in order not to have to bother with implementing employment equity.

**Mr. Nystrom:** Here you are talking about the fine, of course, but not just for failure to report but also being applicable for failing to implement the program.

**Mrs. Gold:** Well, it is the implementation, of course, that we are most concerned with. That is where we see the bill leading. That could be its greatest strength if the provisions are implemented.

**Mr. Nystrom:** You are talking about this bill also being applicable to small business. How small...?

The other thing is that we do have some affirmative action programs in the federal Public Service. That being said, would

**[Translation]**

renforcer le bill, pour mieux lutter contre ce genre de discrimination?

**Mme Gold:** Grâce à ces statistiques, nous pourrions découvrir les compagnies qui se livrent à une discrimination systémique. Autrement dit, lorsque dans certaines d'emplois... Les statistiques indiquent que moins de femmes occupent ce type de poste. On finit par constater qu'une discrimination systémique existe. Ce n'est pas forcément par mauvaise intention, mais les statistiques prouvent que les femmes sont exclues de certains postes. Grâce à notre liste de statistiques, il serait possible de surmonter ce problème.

**M. Nystrom:** À la page 9, vous parlez des mécanismes d'application, et vous faites une observation qui me plaît beaucoup:

Une des faiblesses les plus fondamentales du bill tient au fait que les dispositions d'application de l'équité dans l'emploi ne sont pas obligatoires.

Vous recommandez donc une modification de l'article 4. Je suis parfaitement d'accord. D'innombrables témoins sont venus nous dire la même chose. Évidemment, le juge Abella fait la même observation.

Quant aux mécanismes d'application, vous parlez ensuite des amendes. D'une certaine façon, vous défendez un système progressif qui impose des amendes proportionnelles à l'importance de la compagnie. Pouvez-vous développer cette idée? Est-ce que vous pensez imposer à une compagnie comme General Motors des amendes de plusieurs milliers de dollars? Pouvez-vous nous expliquer un peu ce que vous voulez dire?

**Mme Gold:** Oui. Je ne peux pas vous citer de chiffres, mais vous avez parfaitement raison. Nous ne voudrions pas qu'une compagnie ait intérêt à payer l'amende au lieu d'appliquer le programme. C'est cette possibilité-là qui nous inquiète.

Il faut comprendre également que lorsque nous parlons de petites entreprises, nous parlons d'entreprises qui emploient moins de 100, de 75 ou de 60 employés et, bien sûr, dans ces cas-là, l'amende ne saurait être aussi élevée que pour des entreprises plus importantes. L'amende doit être proportionnée au nombre d'employés, et doit être considérée comme une pénalité, et non pas comme une somme qu'il suffit de payer pour pouvoir ignorer la notion d'équité dans l'emploi.

**M. Nystrom:** Vous parlez de l'amende, non pas seulement en cas de non rapport, mais également en cas de non application du programme.

**Mme Gold:** Bien sûr, c'est l'application qui nous intéresse le plus. À notre avis, c'est l'élément principal du bill. Si ces dispositions étaient appliquées, ce serait également sa plus grande force.

**M. Nystrom:** Vous dites que ce bill devrait s'appliquer également aux petites entreprises. Qu'entendez-vous par petites?

D'autre part, nous avons des programmes d'action positive dans la fonction publique fédérale. Cela dit, est-ce que vous

[Texte]

you prefer to have the federal Public Service come under the scope of this bill as well?

**Mrs. Gold:** How small . . . ? We were concerned that the decision that the companies of 100 employees and over was an arbitrary one. We have no information to indicate that it is based on studies of these kinds of corporations. What we are saying is that we would like to see a study that would indicate the impact that the forced implementation of employment equity would have on businesses that employ fewer than 100 people. We just do not know the answer. Because of the American experience, we suspect that this employment equity legislation could and should apply to smaller companies as well. I mean, we are not talking about the neighbourhood store. When we talk about small business in this context, we are still talking about businesses that probably do millions of dollars worth of business as well, in many cases.

We think 100 employees was a kind of arbitrary figure, and we want to know what the impact would be on companies with fewer employees.

Whether or not the federal Public Service should be included is a bit of a dilemma, but not a serious one. The Public Service started taking initiatives many years ago on employment equity, establishing employment equity offices in many departments and so on. I am not sure that the results are brilliant, but there has been an attempt there to show some kind of leadership. In other words, if we have employment equity offices within departments and they set their goals and improve their training accessibility to women and so on, open up non-traditional jobs, that will be a model. We would like to see the Treasury Board taking much stronger action that it has. There is some indication and talk of that happening. It has been around for a while.

• 1210

We know that in some departments there is more activity than in others. We are still dealing with some of the same attitudinal problems within the public sector as we do in the private sector, and we know that. But I think there is some question as to whether they should all be in the same plan, because we would like to see the public service taking a leadership role. It is the largest employer of women in the country, and if the public service could indicate how it is able to implement employment equity it would be a marvellous model for all of us to look to.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Nystrom:** Do I have time for one more, *très vite*?

**The Chairman:** *Very vite.*

**Mr. Nystrom:** You have not referred, unless I missed it, to the other three target groups. Do you have any comments to make about visible minorities and native people and the disabled? Women within those groups are probably even doubly discriminated against vis-à-vis the male as well. Is there anything you can add there?

[Traduction]

préféreriez que la Fonction publique fédérale soit régie par ce bill également?

**Mme Gold:** Que veut dire petites? Nous nous sommes dit qu'en fixant la limite à 100 employés, on prenait une décision arbitraire. Que nous sachions, on ne s'est pas fondé sur des études de ces sociétés pour tirer cette conclusion. Nous aimerions surtout qu'une étude soit faite, qu'on détermine quels seraient les effets de l'application obligatoire de l'équité d'emploi sur des entreprises qui ont moins de 100 employés. Nous ne connaissons pas la réponse pour l'instant. À cause de l'expérience américaine, nous pensons que la Loi sur l'équité de l'emploi pourrait et devrait s'appliquer aux petites compagnies également. Évidemment, je ne parle pas du dépanneur du coin de la rue. Quand nous parlons de petites entreprises dans ce contexte, il s'agit tout de même d'entreprises qui ont des chiffres d'affaire de millions de dollars, très souvent.

Nous pensons que la limite de 100 employés est arbitraire, nous voulons savoir quels seraient les effets de cette législation sur des compagnies qui emploient moins d'employés?

Quant à savoir s'il convient d'inclure la fonction publique fédérale, cela pose un certain dilemme, mais pas très grave. Il y a des années, la Fonction publique a pris l'initiative en matière d'équité dans l'emploi, a ouvert des bureaux d'équité dans l'emploi dans de nombreux ministères, etc. Je ne sais pas si les résultats sont vraiment brillants, mais du moins a-t-on essayé d'ouvrir la voie. Autrement dit, nous avons des bureaux d'équité dans l'emploi dans les ministères, qui se fixent des objectifs, ils améliorent les possibilités de formation offertes aux femmes, ils sont des pionniers en matière d'emploi non traditionnel, et servent de modèles. Nous aimerions que le Conseil du Trésor devienne encore plus actif. Apparemment, on en discute. C'est une idée qui circule depuis un certain temps.

Nous savons que certains ministères sont plus actifs que d'autres. On trouve toujours dans le secteur public les mêmes problèmes d'attitude que dans le secteur privé, nous le savons. Mais il convient de se demander s'il faut les placer sur le même plan, car il serait bon que la Fonction publique montre la voie. C'est le plus gros employeur de femmes du pays, et si la Fonction publique pouvait prouver qu'elle réussit à appliquer les dispositions d'équité dans l'emploi, ce serait un exemple merveilleux.

**Le président:** Merci.

**M. Nystrom:** Est-ce que j'ai le temps de poser encore une question *very fast*?

**Le président:** *Très fast.*

**M. Nystrom:** Vous n'avez pas parlé des trois autres groupes-cibles ou alors je ne l'ai pas remarqué. Est-ce que vous avez quelque chose à nous dire sur les minorités visibles, les autochtones et les handicapés? Dans ces groupes, les femmes subissent probablement une double discrimination. Que pouvez-vous ajouter à ce sujet?



[Text]

**Mrs. Gold:** As I indicated before, when employers and employees are sitting down together to work out these programs I would presume that all the designated groups are involved, and I would hope—I do not know if I should presume that far—that among the visible minority groups, among the native groups, among the disabled groups, there would be equal representation of women and men. So I would see that certainly we would have to include women from these categories. It is a very important point.

**Le président:** Merci beaucoup. Monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman, and welcome to the witnesses. Because I have five minutes, I will try to be very succinct and clear.

**The Chairman:** The Chair may give you six.

**Mr. Hawkes:** Let us just try a test. Can you tell me what percentage of your full-time, part-time, and contract employees are disabled, visible minorities, and aboriginal people for your own organization?

**Mrs. Gold:** Within our own organization I think we have a really good language representation, but as far . . . But I know that if we were to look at the people who are applying, unfortunately—and we use a very objective advertising and interviewing process—we are just not getting people applying. We did have some indication last summer of a disabled woman who was going to come to work for us, and we were very welcoming, but at the last minute she decided not to come. I think we also should look at the membership of our council. Certainly it is my hope that our council would be representative of women in Canada, and that we would have visible minority and disabled women represented. We certainly have a very good representation of the language and cultures of our bilingual country; I think that is a very important area.

I would just mention that the council just adopted at its last meeting recommendations that would include in all our research—and basically, as you know, our research is on women—the inclusion of visible minority women as part of the female population, the female groupings we are looking at. So we are moving in that direction as well.

**Mr. Hawkes:** As of today, you would not have a firm quality plan. You are not yet in the business of advertising in native council magazines and so on.

**Mrs. Gold:** No. We have always advertised, depending on the position, either nationally or locally.

**Mr. Hawkes:** Okay.

**Mrs. Gold:** In other words, we are drawing on the labour pool that is available to us in the Ottawa area.

**Mr. Hawkes:** I threw out that question to start with because certainly you are on the leading edge of these kinds of concerns, yet you do not have the statistics today, you do not have the plan today. Let me tell you that employers are way behind in terms of that, and the . . .

[Translation]

**Mme Gold:** Comme je l'ai dit tout-à-l'heure, lorsque les employeurs et les employés se réunissent pour discuter de ces programmes, j'imagine que tous les groupes désignés participent à ces discussions, j'espère—je ne sais pas s'il convient d'espérer tant que ça—que parmi les minorités visibles, les autochtones, les groupes de handicapés, les femmes et les hommes sont également représentés. En tout cas, les femmes doivent absolument être représentées dans ces catégories, c'est très important.

**The Chairman:** Thank you very much. Mr. Hawkes, if you please.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président, bienvenue aux témoins. Comme je n'ai que cinq minutes, j'essaierai d'être très clair et très succinct.

**Le président:** Le président vous en accordera peut-être six.

**M. Hawkes:** Permettez-moi de faire une petite expérience. Pouvez-vous me dire quel est le pourcentage de vos employés à temps plein, à temps partiel et à contrat qui sont handicapés, qui appartiennent aux minorités visibles ou qui sont des autochtones dans votre organisation?

**Mme Gold:** Dans notre organisation, les langues sont très bien représentées, mais pour ce qui est . . . Si l'on considère les demandes d'emploi qui nous parviennent, malheureusement nous ne recevons tout simplement pas les candidatures qu'il faudrait recevoir et pourtant, nous sommes très objectifs à la fois dans la publicité que nous faisons et dans nos entrevues. L'été dernier, une femme handicapée devait venir travailler pour nous, nous étions très heureux, mais à la dernière minute, elle a décidé de ne pas venir. Il faut voir également comment est constitué notre conseil. Notre conseil devrait au moins être représentatif des femmes canadiennes, c'est-à-dire qu'il devrait comporter des représentants des minorités visibles et des femmes handicapées. Les langues et les cultures de notre pays bilingue sont très bien représentées, et c'est un aspect très important.

J'ajoute que le conseil vient d'adopter des recommandations lors de sa dernière réunion. Il s'agit de la recherche, comme vous le savez, toute notre recherche porte sur les femmes et nous avons décidé d'inclure les femmes qui appartiennent à des minorités visibles dans les groupes que nous étudions. Nous évoluons donc dans ce sens également.

**M. Hawkes:** Pour l'instant, vous n'avez pas un plan de qualité ferme. Vous ne faites pas de publicité dans les magazines des conseils autochtones, etc.

**Mme Gold:** Non, cela dépend du poste à pourvoir, mais nous avons toujours fait de la publicité aux niveaux national et local.

**M. Hawkes:** D'accord.

**Mme Gold:** Autrement dit, nous faisons appel à la main-d'œuvre qui est disponible dans la région d'Ottawa.

**M. Hawkes:** Si j'ai commencé par cette question, c'est que vous montrez l'exemple dans ce domaine, et pourtant vous n'avez pas de statistiques, vous n'avez pas de plan. Je vous assure que les employeurs sont loin derrière vous et que . . .

[Texte]

**Mrs. Gold:** I will say, though, that over the years in the council's research we have looked at the needs of various women. In 1978 we published a paper on native women, citizens minus, and I think that certainly opened up the particular situation native women are in with regard to their membership in their band when they marry outside the band. We published a paper on immigrant women in 1979 that I understand has been very useful in changing the rules that govern domestic workers in Canada and have improved their conditions somewhat. We still have a long way to go. On the other hand, I would like to say that through the years, the council has certainly taken an interest in, sort of, minority groups, within women, in terms of the research we do.

• 1215

**Mr. Hawkes:** Okay. Thank you for that. I just would assert that the bill, as it presently sits, would require more planning for personnel resources than this country is used to. By a factor of what—four to one, or ten to one, or something? We are not a country that does personnel planning. I think the evidence is clear on that. In your summary of recommendations, recommendation 2 talks about the most important areas of practices. In a later section, you talk about wanting companies to report on demotions and transfers, yet you do not have the motions and transfers in an area of important practices, you do not have lay-offs, you do not have the seniority, you do not have terminations. There is a whole area of important practices that come out of previous testimony that you do not label as important practices. I wonder if you could tell us why.

**Mrs. Gold:** I think we have that caveat in here. I hope nobody is going to come back and say I am saying this like a true politician as well, but . . .

**Mr. Hawkes:** You do not see them as major . . . ?

**Mrs. Gold:** —not limited to . . . In other words, we have identified some of the areas we think are important, but we know there are others that will be relevant. I think that among the things we wanted to highlight particularly are those that we know . . . Although, I think what you are pointing out is that many factors are important for women and their advancement in the workplace, but we did want to . . .

**Mr. Hawkes:** My basic question is: Do you not see those things like seniority transfers, demotions—

**Mrs. Gold:** No, we know . . .

**Mr. Hawkes:** —as more important . . .

**Mrs. Gold:** —that seniority is a very important factor, because most women do not have it . . .

**Mr. Hawkes:** Okay.

**Mrs. Gold:** —because of their broken career experience. Taking time off for raising children and so on, they are not able to build up seniority. They are the last in and the first out.

[Traduction]

**Mme Gold:** Cela dit, au cours des années, le conseil a eu l'occasion de se pencher sur les besoins de plusieurs catégories de femmes. En 1978, nous avons publié un document sur les femmes autochtones, demi-citoyens, et cela a jeté une lumière nouvelle sur la situation des femmes autochtones, en particulier au sein de leur bande quand elles se marient à l'extérieur de la bande. Nous avons publié un document sur les femmes immigrantes en 1979, un document qui a permis, entre autres choses, de changer les règles qui régissaient les domestiques employés au Canada, leur condition s'est quelque peu améliorée. Il reste beaucoup de chemin à parcourir. D'autre part, je voudrais ajouter que dans les recherches que nous effectuons, le conseil s'est toujours tout particulièrement intéressé aux groupes de femmes minoritaires.

**M. Hawkes:** Bien. Je voudrais simplement dire que le projet de loi, dans sa formulation actuelle, prévoit une plus grande planification des ressources en personnel que ce n'était le cas auparavant dans ce pays. De combien? Quatre fois plus? Dix fois plus? D'après les témoignages que nous avons reçus, il est évident que la planification de la dotation n'est pas un point fort de ce pays. En dernière partie de votre mémoire, vous résumez vos recommandations et la deuxième porte sur les pratiques d'emploi les plus importantes. Vous dites également que les entreprises devraient établir des rapports sur les rétrogradations et les mutations et pourtant vous ne parlez ni de rétrogradation ni de mutation, ni de licenciement, ni d'ancienneté ni de mise à pied dans ces pratiques importantes. Ces pratiques d'emploi sont toutes importantes d'après ce que nous ont dit les témoins qui ont comparu devant ce Comité et pourtant vous ne les citez pas. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi?

**Mme Gold:** Je crois que nous y mettons une réserve toutefois. J'espère que personne ne va m'accuser de ressembler à la classe politique, mais . . .

**M. Hawkes:** Vous ne les considérez comme plus importantes . . . ?

**Mme Gold:** . . . Nous disons: «sans s'y limiter . . . » En d'autres termes, nous avons cité les pratiques qui nous semblaient importantes, bien qu'il y en ait d'autres, nous en sommes conscientes. Cependant, nous voulions mettre tout particulièrement l'accent sur celles qui, à notre avis . . . Vous dites, je crois, que de nombreux facteurs sont importants pour les femmes et leur promotion, mais nous n'avons pas voulu . . .

**M. Hawkes:** Je vous demande si, à votre avis, les mutations, l'ancienneté, les rétrogradations . . .

**Mme Gold:** Non, nous savons . . .

**M. Hawkes:** . . . sont plus importantes . . .

**Mme Gold:** . . . que l'ancienneté est un facteur très important, mais la plupart des femmes n'en bénéficient pas . . .

**M. Hawkes:** Bien.

**Mme Gold:** . . . lorsqu'elles quittaient leurs emplois pour élever leurs enfants et ainsi de suite, ce qui les empêche d'avoir

[Text]

**Mr. Hawkes:** Did you see it as important?

**Mrs. Gold:** Of course, it is an important factor.

**Mr. Hawkes:** Is it more important than some of the things on your list?

**Mrs. Gold:** At this particular moment, I am not prepared to say that. No. I think it is a—

**Mr. Hawkes:** You see, by implication . . .

**Mrs. Gold:** What we need to do is sit down and make sure there is a composite picture that is going to bring equality, and we have to look at all these factors and see how they work together.

**Mr. Hawkes:** Okay.

**The Chairman:** Last question. Brief question.

**Mr. Hawkes:** Yes. By implication, I would see it as less important, because it is off the list. I gather from the testimony that it was certainly not your intention.

We had the CLC before us yesterday. Okay? We have had it pointed out to us that in the extreme case of a union hiring hall—the supply of labour comes from the union and not really from the employer—the bill would hold the employer accountable, as it now sits, but not the union. We have heard representations about the involvement in the collective bargaining process . . . possibility of an amendment to the bill that, where appropriate, you would hold the unions as accountable and as subject to penalties as the employer. I wonder if you have a view on that basic principle . . . that if, in fact, it is the collective agreement that is the systemic . . . or, providing part of the systemic barrier, that we, as legislators, should attempt to correct that imbalance in the legislation.

**Mrs. Gold:** I do not think it would be the collective agreement per se. I do certainly see a move in the last number of years within unions to establish, within their own organizations, affirmative action programs . . . establishing status of women committees, training women to be part of a collective bargaining procedure. However, like the rest of society, they certainly have to advance. I think the intention is there, and the move has begun and is more advanced in some areas than others.

I also think that as employees and employers sit down together, as we are recommending—and in unionized organizations, the union would be there—that, by force of the discussion, one would influence the other. As the arguments come out around that table, I think whatever concessions, shall I say, that would have to be made would eventually work their way out. That is what negotiation is, and I think that is an appropriate place for it to happen . . . where the employer influences the employee group and vice versa. So we would begin to see changes on both sides as the employment equity was implemented.

[Translation]

de l'ancienneté. Elles sont les dernières à entrer sur le marché et les premières à en sortir.

**M. Hawkes:** Jugez-vous ce facteur important?

**Mme Gold:** Évidemment.

**M. Hawkes:** Est-ce plus important que certaines autres pratiques que vous avez citées dans votre liste?

**Mme Gold:** Je ne l'affirmerai pas pour l'instant. Non. Je crois que c'est . . .

**M. Hawkes:** Voyez-vous, si l'on pousse la logique . . .

**Mme Gold:** Il faut avant tout s'assurer que l'égalité s'installe partout et voir comment tous ces facteurs s'imbriquent.

**M. Hawkes:** Bien.

**Le président:** Dernière question. Une toute petite.

**M. Hawkes:** Oui. J'en déduis que ce facteur est moins important puisqu'il ne figure pas sur votre liste. Mais d'après ce que vous dites, vous ne l'avez pas omis délibérément.

Nous avons entendu les représentants du Congrès du travail canadien hier. On nous a dit que, au cas où un syndicat aurait le monopole de l'embauche, et non l'employeur, le projet de loi rendrait l'employeur responsable, pas les syndicats. Certains nous ont dit que puisque les syndicats étaient représentés au sein du processus des négociations collectives, un amendement pourrait être porté au projet de loi stipulant que, le cas échéant, les syndicats seraient tout aussi responsables que le patronat et assujettis aux mêmes amendes. Avez-vous une opinion là-dessus? On nous a dit que c'est la convention collective qui dresse une partie de cet obstacle systémique et que nous, législateurs, devrions essayer de corriger ce déséquilibre qui figure dans la loi.

**Mme Gold:** Je ne crois pas que ce soit la convention collective elle-même. Par contre, au cours des dernières années, les syndicats ont essayé de plus en plus de créer, au sein de leurs propres centrales, des programmes d'action positive, des comités de la condition féminine et de former des femmes à participer à la procédure des négociations collectives. Cependant, tout comme le reste de la société, elles doivent faire des progrès. Cette tendance s'est amorcée, c'est certain, et elle est même plus avancée dans certains secteurs que dans d'autres.

Je crois également que tant les employés que les employeurs, lorsqu'ils se concertent, comme nous le recommandons, et dans les entreprises syndiquées, le syndicat y serait représenté, peuvent exercer une influence l'un sur l'autre. À mesure que les arguments sont lancés, les concessions qui devront être faites le seront finalement. C'est là tout l'art des négociations et je crois que c'est à la table qu'il faut que cela se produise, où l'employeur influence les employés et vice-versa. Ainsi, nous assisterions à des changements des deux côtés à mesure que cette équité était réalisée.



[Texte]

• 1220

[Traduction]

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Hawkes:** You elect a person to represent a group which does not yet belong. This puts him in a very . . .

**Mrs. Gold:** I am sorry?

**Mr. Hawkes:** The union leadership in that case must represent a group that is not yet unionized.

**Mrs. Gold:** Well, if it . . .

**Mr. Hawkes:** It puts their elected people in a very difficult position. I have less faith that they can, as elected people, successfully represent people who do not belong to the union . . .

**Mrs. Gold:** But if we are talking . . .

**Mr. Hawkes:** —and still retain elected office.

**Mrs. Gold:** But if we are talking about the employers and employees of a particular enterprise, then the union . . . the union would be at the table only if the union represents the employees. I think in other situations, another formula would have to be worked out. If there is no union representation, it might be more difficult.

**Mr. Hawkes:** Unions are representing people currently employed and the target groups are not employed.

**Mrs. Gold:** No, they are not employed.

**Mr. Hawkes:** How can those elected people successfully represent those who are not employed and set aside the employees?

**Mrs. Gold:** Because we have a bill that says the company has to implement, and so it is putting pressure on everybody to implement.

**The Chairman:** I intend to adjourn some time this afternoon but, before doing so, I want to divide in an equitable way the time left. At the moment I have Mrs. Pépin, the Hon. Warren Allmand, and anybody else who wants to . . .

**Mr. Hawkes:** I would like a second round.

**The Chairman:** You would like a second . . . ?

**Ms Jewett:** I have one question.

**The Chairman:** Dr. Jewett, I can assure you that my esteemed colleague from foreign affairs will certainly have a chance. Okay.

I now recognize the Hon. Warren Allmand. I will recognize Mrs. Pépin; one question by Dr. Pauline Jewett; Mr. Hawkes, a return; and one question by Mrs. Collins. Then we will adjourn.

Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** I will get right to the point. In clause 3 of the bill, at the end of the *Définitions* part, it states:

**Le président:** Merci.

**M. Hawkes:** Vous élevez quelqu'un pour représenter un groupe non encore syndiqué. Cela le met dans une situation . . .

**Mme Gold:** Pardon?

**M. Hawkes:** Dans ce cas, le syndicat doit représenter un groupe qui n'est pas encore syndiqué.

**Mme Gold:** Bien, si c'est . . .

**M. Hawkes:** Les syndicalistes sont alors dans une position très difficile. Je ne pense pas qu'ils puissent représenter avec succès des gens qui n'appartiennent pas au syndicat . . .

**Mme Gold:** Mais s'il s'agit . . .

**M. Hawkes:** . . . tout en étant élu.

**Mme Gold:** Mais s'il s'agit de la direction et des employés d'une entreprise donnée, le syndicat ne sera représenté à la table des négociations que s'il représente les employés. Je crois qu'une autre formule devra être inventée pour les autres cas. Ce sera peut-être plus difficile si l'entreprise en question n'est pas syndiquée.

**M. Hawkes:** Les syndicats représentent des personnes qui détiennent un emploi, ce qui n'est pas le cas de ces groupements.

**Mme Gold:** Vous avez raison.

**M. Hawkes:** Comment ces syndicalistes peuvent-ils représenter avec succès ceux qui ne détiennent pas d'emplois tout en écartant les employés?

**Mme Gold:** Car le projet de loi stipule que l'entreprise doit appliquer ce programme ce qui exerce des pressions sur tout le monde.

**Le président:** J'ai l'intention de lever la séance à un moment donné cet après-midi mais auparavant, je voudrais diviser de façon équitable le temps qu'il nous reste. Pour le moment, M<sup>me</sup> Pépin, M. Allmand figurent sur ma liste et si quelqu'un d'autre désire . . .

**M. Hawkes:** Je voudrais figurer sur la liste du deuxième tour.

**Le président:** Vous voulez un deuxième . . . ?

**Mme Jewett:** J'aimerais poser une question.

**Le président:** Madame Jewett, je puis vous assurer que vous aurez l'occasion de la poser, chère collègue du comité des Affaires extérieures.

Je donne maintenant la parole à M. Warren Allmand, ensuite à M<sup>me</sup> Pépin. M<sup>me</sup> Jewett pourra leur poser sa question et elle sera suivie de M. Hawkes et de M<sup>me</sup> Collins. Ce sera tout après.

Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** J'irai droit au but. L'article 3 du projet de loi, vers la fin du paragraphe réservé aux définitions, dit ceci:

[Text]

... other than a department as defined in the Financial Administration Act.

This means that they have eliminated from coverage by the bill all federal government employees working for the departments that are in the schedules of the Financial Administration Act.

Yesterday, the Canadian Labour Congress was before us and said that is not acceptable. That, while the federal government has Treasury Board regulations and guidelines, these can be easily changed by another government. Whereas, if you put something in legislation and it is passed by Parliament, it is more solidly entrenched, the principle is there. The same principle applies to government employees in legislation as it does to employees outside of the government. What are your thoughts on that proposal, that we knock out that exception at the end of the definition of employer, so that this legislation will cover all federal government departments, as well as employers with over 100 employees? I will get to the 100 in a second.

**Mrs. Gold:** I think that there is a very strong argument to make for coverage of the public service. As I was saying before, we have always expected that the federal government would take the initiative and be ahead of the game, because it is the largest employer of women. But if there is no other way to enforce that kind of leadership, or to see that in fact women within the public service are given equal opportunity and are not discriminated against, then I think the argument that they be covered by this bill is probably a very sound one. As I was saying before, the statistics do not indicate, percentagewise anyway—going back to Mary Collins' point—that there has been any major improvement in the status of women within the public service.

So it probably, from that point of view, would make a great deal of sense for the public service to be covered by Bill C-62.

**Mr. Allmand:** Also, with respect to that same definition, in your brief you recommend that a study should be undertaken to determine whether the legislation should extend to small businesses or not, and by that you mean employers with under 100 employees. However, we have to deal with the legislation right now.

• 1225

Are you recommending that we take out that floor of 100 employees until it is proved, as you say in your brief, that we need only apply the legislation to those over 100? Do you think it would be better at this time? We will have to do the clause-by-clause in this bill in January. We have to decide what to do. We cannot make recommendations ourselves; attach that to the report on the bill, that they study this further. We have to leave it there or take it out.

**Mrs. Gold:** Right now we would strongly recommend that we leave it at the 100, because we want to have some begin-

[Translation]

... à l'exclusion des ministères au sens de la Loi sur l'administration financière.

Cela signifie donc que le projet de loi ne touche pas les employés du gouvernement fédéral travaillant pour les ministères figurant aux annexes de la Loi sur l'administration financière.

Nous avons entendu hier les représentants du Congrès du travail canadien qui nous ont dit que cette disposition n'était pas acceptable. Si le gouvernement fédéral est régi par les règlements et directives du Conseil du Trésor, il n'en demeure pas moins qu'un autre gouvernement pourrait facilement l'échanger. Mais si ce principe figure dans le projet de loi et est adopté par le Parlement, il devient plus sûr. Le même principe s'applique aux employés du secteur public tout comme aux employés du secteur privé. Que pensez-vous de cette proposition? Pensez-vous que cette dérogation figurant à la fin de la définition du mot «employeur» devrait être supprimée pour que ce projet de loi s'applique à tous les ministères du gouvernement fédéral ainsi qu'à toutes les entreprises comptant plus de 100 employés? Je reviendrai sur ce dernier cas dans un instant.

**Mme Gold:** Je crois qu'il faut que la Fonction publique soit protégée. Comme je le disais auparavant, nous avons toujours tenu pour acquis que le gouvernement fédéral prendrait l'initiative et montrerait la voie, car c'est la Fonction publique qui emploie le plus de femmes. Mais si cet élan n'est pas donné, si les femmes au sein de la Fonction publique n'ont pas, droit aux mêmes possibilités et sont pénalisées, alors je crois qu'il faudrait insister pour que ce projet de loi les englobe. Comme je le disais, rien ne permet de croire, d'après les pourcentages de toute façon, pour en revenir à ce que disait Mary Collins, que la situation des femmes au sein de la Fonction publique ait beaucoup changée.

De ce point de vue là donc, il serait sans doute bon que la Fonction publique soit régie par le Bill C-62.

**M. Allmand:** À propos de cette même définition, vous recommandez dans votre mémoire qu'une étude soit effectuée pour savoir si cette législation devrait s'appliquer aux petites entreprises, et par petites entreprises, vous entendez toute entreprise comptant moins de 100 employés. Cependant, ce projet de loi est pressant.

Proposez-vous de supprimer cette limite fixée à 100 employés tant que nous ne saurons pas, sans l'ombre d'incertitude, comme vous le dites dans votre mémoire, que les dispositions de cette loi ne doivent s'appliquer qu'aux entreprises comptant plus de 100 employés? Pensez-vous que ce serait préférable? Nous passerons à l'examen, article par article, de ce projet de loi au mois de janvier. Nous devons prendre une décision à ce sujet. Nous ne pouvons recommander dans notre rapport que cette question soit plus amplement analysée. Nous devons soit laisser cette disposition dans le projet de loi, soit la supprimer.

**Mme Gold:** Pour le moment, nous vous recommanderions fermement de conserver cette disposition, car il faut bien

## [Texte]

ning. However, we would also impress on the government that it would be important to conduct the study that we recommend to see whether, down the line, as happens with any bill, there should be an amendment that would then cover those corporations or businesses with fewer than 100. But to answer your question directly, yes, we would leave that 100 floor in now. But we would also advise the government that a study be undertaken so we have a clearer picture of those other organizations that could be included in the bill.

**Mr. Allmand:** Clause 6 in the bill reads that an employer who fails to comply with clause 5 is guilty of an offence and liable to a fine, etc. Several groups have recommended, and you have recommended indirectly, that the clause be amended to say an employer who fails to comply with clauses 5 and 4... because 4 is the clause that deals with putting into operation employment equity or affirmative action programs... if they fail to comply with both clauses, they would be guilty of an offence and liable to a fine. I have taken note of your suggestions on the variable fine, but is that the kind of amendment you would like to see to make clause 4 enforceable?

**Mrs. Gold:** By 'enforceable', I think we do mean implementing. In other words, reporting is one thing, but one could report that, well, we have only made so much progress; not very much, but we are trying; we are on the ladder. What we want to see is enforcement of actual implementation.

**Mr. Allmand:** Again, yesterday the Canadian Labour Congress, who had a good number of women's groups with them, recommended that the equal pay for work of equal value principle be inserted in this bill. As you know, there has been a program within the public service, but again... and in 1980 and 1982, with librarians and kitchen and laundry services, the Human Rights Commission did enforce those provisions and provided for \$17 million to be transferred to the people in those employment positions. Despite that, they feel if we did in this bill, as we have done for the public service employees, put that principle right in the legislation, we might get more of those types of settlements, as we did with the librarians and the kitchen and laundry services.

Do I understand you clearly that you would like that principle, equal pay for work of equal value, put in this bill as it is in the human rights legislation for employees of the federal government?

**Mrs. Gold:** Yes, we include that as a most important area in which employers should be expected to adjust their practices. In our recommendation 2 we certainly do include equal pay for work of equal value.

**Mrs. Collins:** I just want to come back to the question of applicant data. You have suggested in your brief that part of

## [Traduction]

commencer quelque part. Cependant, nous voudrions également faire comprendre au gouvernement qu'il est important d'effectuer l'étude que nous recommandons pour savoir si, à l'avenir, comme c'est le cas pour tout projet de loi, une modification ne devrait pas être apportée pour que les entreprises comptant moins de 100 employés soient également régies par les dispositions de ce projet de loi. Mais pour répondre à votre question, je dirais, oui, cette limite devrait être conservée. Mais nous demandons également au gouvernement d'effectuer cette étude pour que nous sachions mieux quelles entreprises devraient être régies par le projet de loi.

**M. Allmand:** L'article 6 du projet de loi prévoit que tout employeur qui ne se conformerait pas à l'article 5 commettrait une infraction et encourrait une amende, etc. Plusieurs groupes ont recommandé, et vous-même l'avez fait indirectement, que cet article soit modifié pour y inclure l'article 4 également, car l'article 4 prévoit les modalités d'application des programmes d'équité d'emploi ou d'action positive; si un employeur ne se conforme pas à ces deux articles, il commettrait une infraction et encourrait une amende. J'ai pris note de ce que vous avez proposé à propos de l'amende variable, mais est-ce une modification de ce genre que vous voudriez voir apporter pour que l'article 4 soit exécutoire?

**Mme Gold:** Nous voulons en fait que cet article soit appliqué et qu'il ne soit pas seulement exécutoire. En d'autres termes, nous ne voulons pas que les employeurs se contentent de déposer des rapports disant qu'ils n'ont fait que tant de progrès, qu'ils font tout ce qu'ils peuvent, mais qu'ils n'ont pas accompli grand-chose. Ce que nous voulons, c'est que cet article soit réellement appliqué.

**M. Allmand:** Nous avons reçu hier le Congrès du travail canadien qui était accompagné d'un certain nombre de groupes féministes, et il a recommandé que le principe du salaire égal pour tout travail de valeur égale soit enchassé dans le projet de loi. Comme vous le savez, un programme en ce sens a été établi au sein de la Fonction publique, mais là encore... En 1980 et en 1982, la Commission des droits de la personne qui entendait la cause des bibliothécaires et des services d'entretien et d'alimentation, avait traduit ces dispositions en actes et avait demandé à ce que 17 millions de dollars soient répartis entre celles qui occupaient ces postes. Malgré cela, le Congrès a estimé que si ce principe figurait dans le projet de loi, comme cela était le cas pour les employés de la Fonction publique, le nombre de ces règlements augmenterait, comme cela était le cas pour les bibliothécaires et les employés des services d'entretien et d'alimentation.

Avez-vous bien dit que vous aimeriez que ce principe, celui du salaire pour tout travail de valeur égale soit inscrit dans ce projet de loi comme il figure dans la législation sur les droits de la personne qui régit les employés du gouvernement fédéral?

**Mme Gold:** Oui, nous estimons que ce facteur est un facteur très important et que les employeurs devraient rajuster leurs pratiques d'emploi en conséquence. D'ailleurs, ce principe figure à notre recommandation numéro 2.

**Mme Collins:** Je voudrais revenir sur la question des chiffres cités par les demandeurs. Vous avez dit dans votre mémoire



[Text]

the reporting requirement should include the number of applicants in each target group for every hiring. We have had a lot of discussion about that with various witnesses, and some real difficulties have been brought forward: first of all, the question of disclosure. Do members of target groups want to disclose that they are a member of a target group on an application? Secondly, in many companies—I think CP was the example—they say they receive about 60,000 unsolicited applications a year. They just have this great pool. And thirdly, is that really the relevant comparison? I think it will be quite easy for a company to say, well, we have no disabled people applying. It is my own feeling that what we want to get at is the group out there, the potential people with the qualifications you make your comparison to, rather than just the people who may have applied for that job.

• 1230

**Mrs. Gold:** Yes, I would like to respond to your two points. On the question of disclosure, I know that this is a very delicate and important point—to what extent people, who are applying for a job, feel that they need to tell the employer more than just their basic qualifications. If the application form or advertisement suggested why the employer is interested in this information, the applicant then would have the choice of disclosing membership in a minority group or whatever. That would be very important. The applicant—himself or herself—would make that decision.

As far as the labour pool from which one would draw in order to attract people, there has been a significant opening up in situations where the employer clearly states that they are equal opportunity employers. Many ads do that now. Do you remember the good old days when you had classified ads for men and classified ads for women? That has changed. To underline that point in particular, an equal opportunity employer, we now know, is going to look objectively at criteria and qualifications rather than at whether the applicant is a man or a woman.

I think things can be stated in ads to encourage minority groups, native people and, hopefully, women, to apply for jobs. I think there are ways of stating the intention that would attract the wider labour pool that everybody is wrestling with—how do we get to these groups?

**Mrs. Collins:** Would that come under the provisions that companies have to report on their recruitment practices which would include advertising and all the rest of it? That is really what you want to get at rather than just masses of paper of who actually applied for . . . I am thinking of the practicality of some of these things. We know what we want in terms of results and I think we should only be asking for information which is directly related to those results. I start from a premise that you do not overburden people with information that is not really helpful. I am just trying to think about what is really necessary rather than cluttering things up.

[Translation]

que les rapports devraient inclure le nombre de demandeurs de chaque groupe-cible chaque fois que quelqu'un est embauché. Nous en avons beaucoup discuté avec les témoins qui ont comparu devant nous, qui nous ont fait valoir que de réels problèmes risquaient de survenir. Premièrement, la question de la divulgation. Ceux qui font partie des groupes-cibles voudraient-ils réellement divulguer qu'ils font partie d'un groupe-cible sur une demande? Deuxièmement, de nombreuses entreprises, le CP par exemple, reçoivent environ 60,000 demandes non sollicitées par an. Ils peuvent puiser allègrement dans ces demandes chaque fois qu'ils désirent embaucher. Et troisièmement, cette comparaison est-elle vraiment la bonne? Je crois qu'il sera très facile à une entreprise de dire qu'elle ne reçoit aucune demande d'emploi de personnes handicapées. Je pense que nous voulons vraiment atteindre ces groupes-là, ceux qui ont les compétences nécessaires et non pas seulement ceux qui ont posé leur candidature.

**Mme Gold:** J'aimerais répondre à vos deux questions. Je sais que cette question de divulgation est très délicate et importante. Dans quelle mesure ceux qui présentent une demande d'emploi doivent-ils divulguer à l'employeur autre chose que leurs compétences? Si la formule de demande ou l'annonce précisait les raisons pour lesquelles l'employeur désirait ce renseignement, le demandeur pourrait alors décider de divulguer son appartenance à un groupe minoritaire ou autre groupe. Ce serait très important. Mais il appartiendrait au demandeur d'en décider.

Quant à la réserve de main d'oeuvre de laquelle on pourrait puiser pour embaucher du personnel, nous avons remarqué que les employeurs annoncent de plus en plus qu'ils appliquent le principe de l'égalité des chances. On retrouve cette petite phrase dans de nombreuses annonces maintenant. Vous rappelez-vous du bon vieux temps où certaines annonces étaient réservées aux hommes et d'autres aux femmes? La situation a changé. Revenons sur ce point; un employeur appliquant le principe de l'égalité des chances va maintenant se demander si cette personne est qualifiée et non pas si c'est un homme ou une femme.

Je crois que les petites annonces peuvent encourager certains groupes minoritaires, les autochtones et, nous l'espérons, les femmes, à présenter leur candidature. Je crois qu'il existe des moyens d'attirer cette réserve de main d'oeuvre que chacun cherche à attirer, à savoir, ces groupes?

**Mme Collins:** Cela ferait-il partie de ce que les entreprises doivent inscrire dans leur rapport sur les pratiques d'embauche et qui comprendrait les petites annonces et tout le reste? C'est ce but qu'il faut rechercher et non pas amasser des tas de papiers pour savoir qui a posé sa candidature . . . J'essaie de penser au côté pratique de la chose. Nous savons quel objectif nous voulons atteindre et je crois que nous ne devrions demander de renseignements que s'ils permettent de les atteindre. Il ne faut pas surcharger les gens de questions inutiles. J'essaie simplement de savoir ce qui est vraiment nécessaire et éviter les renseignements inutiles.

**[Texte]**

**Mrs. Gold:** I understand your point very well. You would want to be able to find out whether the recruitment practice has increased the number of target groups who are actually applying for the jobs. In other words, it would seem to me that those ads proclaiming the employers to be equal opportunity offices have indeed attracted a higher percentage of women than those who do not make that particular outreach to groups.

At some point I think you would want to be able to judge whether your outreach methods really do bring the target groups in. If they do not, do you have to change that method in order to reach them?

There are some subtle things that can be done like looking at your own employee group where you do have visible minorities. You might have native people. You certainly have women at the lower levels. What do you do to encourage those people to move into other positions? What kind of outreach do you have within that labour pool that already exists within the organization? Do you provide child care? Do you encourage women for training programs? Do you make them accessible?

**Mrs. Collins:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you.

Dr. Pauline Jewett.

**Ms Jewett:** Mr. Chairman, the matter I want to raise may have come up at other meetings of the committee. Since I am not a member of the committee, unhappily, I apologize now if my question has already been covered. It relates to the bill.

Many Members of Parliament are now looking, and have been looking for the past couple of months, through the various applications under the job development strategy in our constituencies. I think it is the fourth item in the application that asks the applicant whether they are prepared to adhere to employment equity criteria. Many are . . . even though, as you know, Mr. Chairman, there are very small numbers involved in each application. My question is, given the very small numbers in each application, how much should one expect the principle of employment equity to be followed? And if one is not really able to follow it because you are dealing with these individually, then you are losing out, if you count up all the applications in every constituency in Canada.

• 1235

You are talking about hundreds of jobs, and because they are dealt with individually by constituency and then within the constituency individually, how can you really bring about overall employment equity for the hundreds and hundreds of people who come under the job development strategy?

**Mrs. Gold:** Well, I think decisions at the community level are very important. Again, particularly a program like job development strategies does act as a model and as an incentive, and I think that the group making the decision as to where the

**[Traduction]**

**Mme Gold:** Je comprends très bien ce que vous dites. Vous voudriez savoir si ces pratiques d'embauche ont eu pour effet d'augmenter le nombre de groupes cibles qui posent leur candidature. En d'autres termes, il me semble que les petites annonces qui précisait que l'employeur se conformait au principe de l'égalité des chances a réussi de fait à attirer un plus grand nombre de femmes que celui qui ne cherchait pas à atteindre ces groupes.

Mais il faudra, à un moment donné, que vous soyez en mesure de juger si vos méthodes ont réellement réussi à attirer ces groupes cibles. Dans le cas contraire, vous devrez vous demander si ces méthodes devront être changées pour y parvenir?

Un tas d'autres éléments entrent en jeu lorsque le groupe d'employés renferme des minorités visibles ou des autochtones. On trouve souvent des femmes aux échelons les plus bas. Comment encourager ces gens à occuper d'autres postes? Comment essayez-vous d'atteindre ceux qui se trouvent dans cette réserve de main d'oeuvre qui existe déjà au sein d'une entreprise? Faut-il prévoir une garderie d'enfants? Faut-il encourager les femmes à suivre des programmes de formation? Faut-il les rendre accessibles?

**Mme Collins:** Merci.

**Le président:** Merci.

Madame Pauline Jewett.

**Mme Jewett:** Monsieur le président, la question que je voudrais poser l'a peut-être été lors de séances antérieures. Je ne suis malheureusement pas membre de ce Comité et veuillez m'excuser si ma question a déjà été posée. Elle porte sur le projet de loi.

De nombreux députés sont en train de parcourir depuis deux mois les diverses demandes d'emploi présentées en vertu de la stratégie de création d'emplois dans nos circonscriptions. Je crois que le quatrième point de cette formule demande au requérant s'il est disposé à se conformer aux critères d'équité dans l'emploi. Mais comme vous le savez, monsieur le président, ils ne sont pas nombreux. Étant donné le petit nombre de demandes, comment peut-on s'attendre à faire appliquer le principe de l'équité professionnelle? En fait, si on procède cas par cas, on y perd car il y a très peu de demandes par comté au Canada.

S'il y a des centaines de postes traités individuellement et ensuite par circonscriptions, comment peut-on assurer l'équité professionnelle pour des centaines et des centaines de candidats qui relèvent du programme de développement de l'emploi?

**Mme Gold:** Encore une fois, je dirais que la prise de décision au niveau communautaire est très importante. Le programme de développement de l'emploi constitue un modèle et un stimulant. Les groupes chargés de décider où les emplois

*[Text]*

jobs are going to go has to very much keep employment equity up front and centre.

I know we hear from our council members who live in isolated areas. The terrible problems women have in getting jobs and becoming integrated into the labour force . . . many of them are re-entry women or young women who, despite the fact that they live in small towns—they enjoy it and they want to stay there—but they find the programs are closed to them. I am not saying the young men entering the labour market have a much easier time.

We know how difficult youth employment problems are today, but what I am hearing around our boardroom table is that the problems of women wanting to get back into jobs or get jobs for the first time in their own communities is next to impossible, because there are so few jobs available because of the attitudes that again it is the male breadwinner and ignorance of the desire and need for women to work.

So I think that requirement in job development strategies is extremely important, and I think these committees as the community level must take into consideration the almost disparate need of women for employment at the community level. I think this has to happen everywhere, not only in the larger industries, but I think the community is a very important place.

**Ms Jewett:** One follow-up, if I may, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Yes, you may, Madam, followed by Madam Landry and Madam Pépin.

**Ms Jewett:** Since to my knowledge, this is the first time that the employment equity provision is in the application—I mean, in my years as an MP—will the council be monitoring the results of this innovation?

**Mrs. Gold:** We will try to. Of course, everything depends on our resources and what is on our plate, but we certainly know that employment issues, economic issues are the major concern of women across the country. We did an informal survey of 50 women's groups across the country just a couple of months ago in order to plan for our women's consultation in March, and it was quite clear that economic and employment issues are at the top of the list of concerns.

We will certainly be keeping our eye on those issues, and among other recommendations, we have put forward a recommendation that there be an adequate number of women on the local employment committees which have been established, and that those women be drawn from the labour market itself and from people who work as counsellors; who work with women's groups, who understand the difficulties women are facing in seeking employment and in becoming financially secure.

*[Translation]*

seront créés doivent bien se rappeler l'importance de l'équité professionnelle.

Les membres de notre Conseil qui habitent dans des régions éloignées nous racontent les problèmes énormes d'emploi et d'intégration dans la population active que connaissent les femmes. Dans bon nombre de cas il s'agit de femmes qui rentrent dans la population active où de jeunes femmes qui, bien qu'elles habitent de petites villes et veuillent y rester, trouvent que les programmes leurs sont fermés. Je ne prétends pas par là que les jeunes hommes qui tentent d'entrer dans le marché du travail ont la tâche plus facile.

Les problèmes d'emploi parmi les jeunes sont sérieux aujourd'hui, nous le savons tous. J'entends toutefois lors de nos réunions de conseil que les femmes connaissent d'énormes problèmes pour obtenir un premier emploi ou pour rentrer au marché du travail dans leur propre collectivité. Le manque d'emplois et les attitudes qui règnent dans ces petites collectivités font que c'est l'homme qui obtient des emplois; on semble ne pas se rendre compte du besoin et du désir de travail des femmes.

C'est ainsi que l'inclusion de cette condition dans le programme de développement de l'emploi est extrêmement importante. Par ailleurs, les comités communautaires doivent tenir compte du besoin désespéré d'emplois qu'ont les femmes dans ces petites collectivités. Il faudrait y attacher de l'importance partout, non seulement dans les plus grandes industries, mais je crois néanmoins qu'il est important de commencer au niveau de la communauté.

**Mme Jewett:** Une question complémentaire, si vous le permettez, monsieur le président.

**Le président:** Oui, allez-y, madame. Vous serez suivie de M<sup>me</sup> Landry et de M<sup>me</sup> Pépin.

**Mme Jewett:** À ce que je sache, c'est la première fois—à tout le moins, depuis que je suis députée—que la disposition visant l'équité professionnelle soit comprise dans la demande. Le Conseil se chargera-t-il de suivre les progrès qui seront réalisés?

**Mme Gold:** Nous tenterons de le faire. Tout dépend des ressources disponibles et du travail que nous aurons à faire, mais nous savons avec certitude que les questions économiques, les questions de l'emploi, sont au cœur des préoccupations des femmes partout au Canada. Nous avons effectué un sondage officiel de 50 groupes féminins au Canada il y a quelques mois afin de commencer les préparatifs de notre réunion de consultation prévue au mois de mars. Or, il nous a révélé sans équivoque que les questions de l'économie et de l'emploi constituent la plus grande priorité pour les femmes.

Nous nous ferons certainement un devoir de suivre ces questions de très près. Entre autres, nous avons recommandé qu'un nombre suffisant de femmes soit représenté au sein des comités locaux d'emploi qui ont été établis. Les femmes choisies seraient sur le marché du travail ou seraient des conseillères, des femmes qui travaillent avec les groupes féminins, qui comprennent les difficultés auxquelles font face les femmes à la recherche d'un emploi et de la sécurité financière.



*[Texte]*

**Le président:** Merci. M<sup>me</sup> Landry a une question. Elle sera suivie de M<sup>me</sup> Pépin.

**Mme Landry:** C'est plutôt un commentaire ou une remarque que je veux faire. Vous incluez dans vos recommandations la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale. Je veux simplement préciser que c'est une remarque que M<sup>me</sup> MacDonald a souvent faite. La Commission canadienne des droits de la personne régit le même groupe de personnes auxquelles s'adresse le projet de loi. La Loi sur les droits de la personne stipule déjà que les employeurs sont tenus de payer un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Il n'est donc pas nécessaire d'inclure cet élément dans le projet de loi puisqu'il est déjà inséré dans les droits de la personne.

• 1240

**Mme Gold:** Le lien n'a pas été fait entre le projet de loi C-62 et la Commission des droits de la personne. Mais cette notion était quand même incluse dans la loi qui traite des droits de la personne.

**Mme Landry:** C'est tout. Merci.

**Le président:** Madame Pépin, s'il vous plaît.

**Mme Pépin:** Pour répondre à ma collègue, M<sup>me</sup> Landry, j'ai l'impression que le gouvernement passe ses responsabilités à la Commission des droits de la personne. On dit toujours que la Commission des droits de la personne le mettra en application. Deux autres groupes de femmes qui ont fait des représentations, ont dit préférer que la Commission des droits de la personne ne soit pas l'organisme s'occupant de l'application de cette loi. Elles ont mentionné leur objection. Actuellement, les membres du gouvernement se réfèrent toujours à la Commission, en pensant, semble-t-il, qu'elle s'occupera de tout. Il serait bon de l'inclure dans la loi.

Je veux répondre à un commentaire d'une de mes collègues qui disait qu'il y avait beaucoup plus de femmes qui entraient sur le marché du travail. Je voudrais spécifier qu'une étude a montré que les femmes, depuis le mois de septembre 1985, perdent leur emploi trois fois plus rapidement. Il s'agit d'emplois à temps plein. Les femmes sont certainement les plus touchées. Je voudrais répliquer à M. Hawkes qui a posé une question tantôt sur le Conseil canadien et la formule d'application demandant aux employeurs s'ils avaient du personnel de différentes minorités. Je peux faire erreur, madame la présidente, mais, en juillet 1984, il y avait non pas des francophones ou des anglophones, mais des représentants des minorités visibles: une femme esquimaude et deux indiennes. Au personnel, à la recherche, il y a une femme indienne; une autre femme indienne a travaillé de très près au sujet des femmes et de la violence. Il y a eu une exposition de femmes peintres du Canada dans laquelle des anglophones, des francophones et des indiennes participaient. Le Conseil a toujours été et est encore à jour face aux minorités et au programme d'actions positives.

Je voudrais que vous élaboriez sur un passage de votre mémoire, à la page 9. Dans le projet de loi actuel, le gouvernement fédéral ne s'implique pas, dites-vous. Le gouvernement fédéral s'adressera aux compagnies qui feront affaire avec le

*[Traduction]*

**The Chairman:** Thank you. Mrs. Landry has a question. She will be followed by Mrs. Pépin.

**Mrs. Landry:** It is more of a remark or an observation than a question. In your recommendations, you mention equal pay for work of equal value. I would just like to point out that that is a phrase Mrs. MacDonald has used on many occasions. Essentially, the bill and the Canadian Human Rights Commission are aimed at the same groups. The human rights legislation already stipulates that employers must pay an equal salary for work of equal value. It is, therefore, superfluous to include that provision in the bill because it is already contained in the human rights legislation.

**Mrs. Gold:** The link has not been made between Bill C-62 and the Canadian Human Rights Commission. However, that notion is implicit in the human rights legislation.

**Mrs. Landry:** That is all. Thank you.

**The Chairman:** Mrs. Pépin, please.

**Mrs. Pépin:** Just in answer to my colleague, Mrs. Landry, I get the impression that the government is passing on its responsibilities to the Human Rights Commission. They always say the Human Rights Commission will be the enforcing body. Two other women's groups who appeared before the committee said that they preferred the Commission not be the enforcing body. They did express their objections to this approach. These days, the government members always refer to the Commission as though it were going to take care of everything. It would be a good idea to put it in the legislation then.

I would just like to comment on my colleague's observation that there were many more women entering the labour force. I would like to point out that a study has demonstrated that since September, 1985 women are losing their jobs three times as quickly as men. I am referring here to full-time jobs. Women are certainly the most affected. I would like to answer Mr. Hawkes, who earlier asked a question regarding the Council and the application form requesting employers to mention whether they had staff from the different minority groups. Unless I am mistaken, Madam Chairman, as of July, 1984 there were not only francophones and anglophones, but representatives of the visible minorities. There was an Eskimo woman and two Indian women. Among the research staff, there was an Indian woman and another Indian woman monitoring the issue of women and violence. There was an exhibit of women painters in Canada with works by anglophones, francophones and native people. The Council has always and is still very up to date when it comes to minorities and affirmative action.

I would like you to elaborate on a passage on page 9 of your brief. You say that the federal government is not covered by this legislation. The federal government will be dealing with companies who deal with it. It will not, however, be affected by

## [Text]

gouvernement fédéral. Il ne participera pas en tant qu'employeur dans ce projet de loi. J'aimerais que vous élaboriez là-dessus. Le gouvernement fédéral est l'employeur le plus important pour les femmes; je ne pense pas qu'il s'impose comme leader dans ce projet de loi.

**Mme Gold:** Nous espérons que le gouvernement agirait comme leader; peut-être qu'il ne devrait pas être inclus dans le projet de loi C-62; mais les faits prouvent le contraire. Il serait peut-être avantageux que le gouvernement soit soumis à la législation du projet de loi C-62; que les employés du gouvernement fédéral soient inclus. On ne s'était pas vraiment posé la question. Mais le Conseil, depuis le début, s'intéresse aux employés du gouvernement fédéral. Nous y voyons un modèle. On devrait encourager le gouvernement à agir comme leader dans ce domaine. C'est très important.

**Le président:** Merci. Monsieur Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. Let me just check that answer for just a second; it seems to run counter to some statements made earlier today. Is it the chairperson's opinion or is it the opinion of the council that was just expressed? Has it been vetted through the council that it is the council's position that federal government departments should be included under C-62, or is that a personal opinion?

**Mrs. Gold:** The council's position has always been that the federal government has a leadership role to play, and it has always been that there be equal opportunity, equal pay for work of equal value.

• 1249

We have a resolution of 1984 on equal pay for work of equal value within the federal service. We have always taken the initiative. I believe I am being consistent with the spirit of the Council in saying, if inclusion of Federal Public Service in Bill C-62 would further advance the cause of women who are employed by the federal government, we could support this, as the question is put to me. To answer your question directly: Do we have a specific recommendation that states that the federal civil service be included in Bill C-62? No, we do not. I am going by the spirit of the discussion, and of the nine recommendations that are the Council's recommendations that we have put before you in the brief.

**Mr. Hawkes:** Sort of whatever works, let us get on with it.

**Mrs. Gold:** To some extent.

**Mr. Hawkes:** Okay. I had two very quick and specific questions. The reporting requirements are now going to come into reality because of regulations. Can I assume that this is the best method, by regulation rather than by specified statutes?

**Mrs. Gold:** I think our position is that we need enforcement, and I do not think we are going to get enforcement if we go by regulations or guidelines. I think that . . .

**Mr. Hawkes:** I am not talking about enforcement. I am talking about the regulations related to what shall be reported,

## [Translation]

the provisions of this bill as an employer. I would like you to elaborate. You mention that the federal government is the largest single employer of women. I do not think it has taken on a leader's role with this legislation.

**Ms Gold:** We had hoped that the government would take the lead. Perhaps it should not be explicitly mentioned in Bill C-62, but the facts prove the contrary. It would perhaps be advantageous for the government to be subject to the provisions of Bill C-62 so that its employees can be included. The question has really not been asked. But the Council has taken an interest in federal government employees since its inception. We see a model there. The government should be encouraged to take a leader's role in this area. It is critical.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Permettez-moi de vérifier votre réponse. Elle semble aller à l'encontre de certaines déclarations faites tout à l'heure. La présidente vient-elle d'exprimer son opinion personnelle ou celle du Conseil? Le Conseil a-t-il approuvé la position selon laquelle les ministères fédéraux doivent être soumis au bill C-62?

**Mme Gold:** Le Conseil a toujours été de l'avis que le gouvernement fédéral avait un rôle de leader à jouer et il a toujours défendu le principe de l'égalité d'accès et de l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale.

En 1984, nous avons adopté une résolution en faveur du salaire égal pour un travail de valeur égale au sein de la Fonction publique. Nous avons toujours pris l'initiative. Je crois refléter l'esprit du Conseil quand je dis que l'inclusion de la Fonction publique fédérale dans le bill C-62 servira à avancer davantage la cause des femmes employées par le gouvernement fédéral et que le Conseil appuierait cette initiative. En réponse à votre question: le Conseil, a-t-il une recommandation précise préconisant l'inclusion dans le bill C-62 de la Fonction publique fédérale? La réponse est non. Je tente de refléter l'esprit de nos discussions et des neuf recommandations faites par le Conseil qui sont contenues dans le mémoire.

**M. Hawkes:** Donc, peu importe les moyens, c'est le résultat qui compte.

**Mme Gold:** Dans une certaine mesure.

**M. Hawkes:** J'avais également deux petites questions bien précises. C'est par la voie du Règlement que la déclaration sera obligatoire. Peut-on présumer que c'est la meilleure méthode, que la réglementation sera plus efficace que des lois?

**Mme Gold:** Nous voulons nous assurer que les dispositions seront respectées. Or, l'existence de règlements ou de directives ne pourra pas assurer ce respect.

**M. Hawkes:** Je ne parle pas de la mise en application ou du respect du projet de loi. Je parle des déclarations des catégo-

[*Texte*]

the specifics of what shall be reported and the categories, and this kind of thing. I presume you are happy with the fact that this will come about through regulation.

**Mrs. Gold:** As long as the regulations are binding, yes.

**Mr. Hawkes:** Okay. Also, the idea, the notion or the flexibility implied in company and community specific planning rather than national planning. This accords with reality as the Council experiences it. We need the specificity and the flexibility this specificity will bring about.

**Mrs. Gold:** I think that this is built into some of our recommendations when we talk about the establishment of goals, for example. Obviously, this has got to be the employer, but the employer has to be accountable. There has to be some mechanism that is going to enforce the establishment of those goals and targets, and that they be somewhat reasonable. If your point is that situations vary across the country—urban, rural areas, and so on—I think your point is a very important one: There is that kind of flexibility. Nevertheless, I think the legislation can be so worded that there is a direction that is implementable.

**Mr. Hawkes:** Okay. Thank you very much.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup.

I wish you a Merry Christmas, and New Year. I am late for a Happy Hanukkah. We thank you very much. I am sure some members will champion your cause, when the time comes for the amendments. This meeting is adjourned to room 209 at 3.15, if possible, so we can match the afternoon. We have two sets of witnesses this afternoon, and there will be a vote between the two. Thank you.

**Mrs. Gold:** Thank you very much.

**The Chairman:** My pleasure. This meeting is adjourned.

AFTERNOON SITTING

• 1529

**Le président:** À l'ordre!

Cet après-midi, nous avons le plaisir de recevoir une délégation imposante du Conseil ethnoculturel du Canada.

Il est très possible que nous ayons à aller voter cet après-midi, mais si la réunion n'est pas terminée à ce moment-là, nous vous demanderons d'attendre.

Nous avons le plaisir et l'honneur de recevoir M. Navin Parekh, président du Conseil ethnoculturel du Canada; le D<sup>r</sup> Lilian Ma, directrice du Conseil et ancienne présidente du Conseil national des Canadiens chinois; M<sup>me</sup> Juliet Cuenco, directrice exécutive du *United Council of Filipino Associations in Canada*; M<sup>me</sup> Florence Redman, directrice exécutive du *National Council of Barbadian Associations in Canada*; M. Fo Niemi, directeur exécutif du Centre de recherche action sur les relations raciales; et M. Andrew Cardozo du Conseil ethnoculturel du Canada.

[*Traduction*]

ries, et ainsi de suite, qui seront faites en vertu du Règlement. Je prends pour acquis que vous en êtes satisfaite et que l'inclusion dans le Règlement de l'obligation de faire rapport assurera son respect.

**Mme Gold:** À condition que le règlement soit exécutoire.

**M. Hawkes:** Par ailleurs, la notion ou l'idée de souplesse implicite dans la planification au niveau de la collectivité ou de l'entreprise par opposition à la planification nationale, s'accorde-t-elle avec les expériences du Conseil? Il nous faut des détails et une certaine souplesse pour assurer l'obtention des données détaillées.

**Mme Gold:** Cette notion est implicite dans nos recommandations sur la fixation d'objectifs. Manifestement, c'est l'employeur qui doit le faire, mais il doit également en rendre compte. Il faut prévoir un mécanisme pour assurer le respect des objectifs et la responsabilité de l'employeur. Si vous faites remarquer que les situations sont différentes selon que l'on se trouve dans une région rurale ou urbaine du Canada, vous avez bien raison: cette souplesse doit exister. J'estime néanmoins que le libellé du projet de loi peut sous-entendre une orientation donnée.

**M. Hawkes:** D'accord. Merci beaucoup.

**The Chairman:** I thank you very much.

Joyeux Noël, Bonne Année. C'est un peu tard pour vous souhaiter Joyeuse Hanoukka. Merci beaucoup de votre exposé. Je suis sûre que certains députés se feront les défenseurs de votre cause lorsque viendra le moment d'apporter des amendements. La séance est levée jusqu'à 15h15, dans la pièce 209. Soyez à l'heure, s'il vous plaît, pour que nous puissions tout entendre cet après-midi. Il y aura deux groupes de témoins et un vote entre les deux. Merci.

**Mme Gold:** Merci beaucoup.

**Le président:** Le plaisir est pour moi. La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**The Chairman:** Order, please!

This afternoon we have the pleasure of hearing an impressive delegation from the Canadian Ethnocultural Council.

There is every possibility that there will be a vote in the House this afternoon. However, if the meeting has not yet finished at that time, we will ask you to wait.

It is our great pleasure today to welcome Mr. Navin Parekh, President of the Canadian Ethnocultural Council, Dr. Lilian Ma, Director and past-president of the Canadian Ethnocultural Council, Ms Juliet Cuenco, Executive Director of the United Council of Filipino Associations in Canada, Mrs. Florence Redman, Executive Director of the National Council of Barbadian Associations in Canada, Mr. Fo Niemi, Executive Director of the Centre for Research Action on Race Relations, and Mr. Andrew Cardozo of the Canadian Ethnocultural Council.



[Text]

[Translation]

• 1530

Je vous souhaite tous la bienvenue.

You can read all of your brief, if you want, or read the summary, as you so wish. In any case, if you decide one way or the other then let us know so I know what to do with your brief. If you do not read it all then we will print all of it. If you prefer to give a résumé then we will have to act accordingly. The choice is yours.

**Mr. Navin Parekh (President, Canadian Ethnocultural Council):** We would like not to read the complete brief but give you an opening statement and also read the recommendations and the concluding remarks.

**The Chairman:** Very good. We appreciate that very much.

Mr. Parekh.

#### BRIEF TO THE LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

##### A. Background on the Canadian Ethnocultural Council

The Canadian Ethnocultural Council (CEC) is a coalition of over 30 national ethnic organizations working towards the advancement of all aspects of multiculturalism. Each member organization in turn has numerous provincial and/or local organizations across Canada.

Formed in 1980 (formerly known as the Council of National Ethnocultural Organizations of Canada) the CEC builds a consensus among its members on various issues of concern and provides these consensual positions to government and private sector organizations. The Council has appeared before numerous Parliamentary Committees, Royal Commissions and other task forces over the years and has had meetings with various Ministers, MPs, corporations, business, labour and other social policy groups. Our intention is to increase the understanding of multiculturalism in all its aspects, among all Canadians.

Regarding Employment Equity, the CEC made a brief to the Royal Commission of Inquiry on Equality in Employment (the Abella Commission) in November of 1983. In January of this year a further brief was presented to the Honourable Flora MacDonald, Minister of Employment and Immigration, in response to the Abella report (issued in October 1984) which, in short, strongly supported the recommendations of the Commission. In March we met with Miss MacDonald to discuss our views in more detail, and we urged the Honourable Robert de Cotret to establish an advisory committee on visible minorities as he had done with other target groups—a request that resulted with the establishment of such a committee over the summer months.

During this entire period we have also been in contact with the other three target groups of Employment Equity, representatives of women's groups, the disabled and Native peoples, as well as Crown Corporations. We have also attended

I welcome you all.

Il vous est loisible de lire votre mémoire tout entier ou d'en lire seulement le résumé. C'est comme il vous plaira, mais nous vous prions seulement de nous faire connaître votre intention, afin que je sache que faire du mémoire. Si vous ne le lisez pas en entier, nous le ferons imprimer en entier, et si vous préférez nous en donner un résumé, nous devons agir en conséquence. C'est à vous de choisir.

**M. Navin Parekh, (président, Conseil ethnoculturel du Canada):** Nous ne vous donnerons donc pas lecture du mémoire tout entier, nous nous contenterons d'une déclaration d'ouverture ainsi que de la lecture des recommandations et de la conclusion.

**Le président:** C'est parfait, nous vous en remercions.

Monsieur Parekh.

#### MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

##### A. Profil du Conseil ethnoculturel du Canada

Le Conseil ethnoculturel du Canada (CEC) est une coalition de plus de trente associations ethniques nationales qui se sont données pour mission de faire progresser le multiculturalisme sous tous ses aspects. Chaque association membre se compose elle aussi de nombreuses organisations d'envergure provinciale ou locale à travers le Canada.

Constitué en 1980 (et appelé autrefois le Conseil des organisations ethnoculturelles nationales du Canada), le CEC établit un consensus parmi ses membres sur diverses questions qui les intéressent et il communique ces positions communes au gouvernement et à des organisations privées. Au fil des années, le Conseil a présenté des mémoires à un grand nombre de comités parlementaires, commissions royales d'enquête et groupes de travail, et il s'est réuni avec des ministres, des députés, des sociétés, des associations d'entreprise, des syndicats et d'autres groupes d'action sociale. Notre but est de mieux faire connaître le multiculturalisme sous tous ses rapports, et ce parmi tous les Canadiens.

Sur le sujet de l'équité en matière d'emploi, le CEC a présenté un mémoire à la Commission royale d'enquête sur l'égalité d'emploi (la Commission Abella) au mois de novembre 1983. En janvier de l'année en cours, il a présenté un autre mémoire à la ministre de l'Emploi et de l'Immigration, l'honorable Flora MacDonald, en réponse au rapport Abella (publié en octobre 1984); en bref, ce mémoire appuyait fortement les recommandations de la Commission. En mars, nous avons rencontré M<sup>me</sup> Macdonald pour lui préciser notre point de vue et nous avons incité l'honorable Robert de Cotret à établir un comité consultatif sur les minorités visibles comme il avait fait pour d'autres groupes cibles, une demande qui a conduit à la création d'un tel comité au cours de l'été.

Pendant tout ce temps, nous avons aussi été en rapport avec trois autres groupes visés par le Programme d'équité en matière d'emploi, à savoir les représentants des handicapés, des autochtones et des associations féminines, ainsi qu'avec des sociétés d'État. Nous avons également assisté à des séances de

## [Texte]

consultation sessions organized by the Department of Employment and Immigration.

In short, the CEC has been actively involved with the development of the Employment Equity program over the last two years. This is our third brief on this issue.

## B. Introduction

The CEC wishes to compliment the Minister of Employment and Immigration, the President of the Treasury Board and the rest of the government for responding in a favourable manner to the recommendations of the Abella Commission. The steps taken by the Government are positive although some refinements are necessary to ensure that the desired results are obtained and the program is as successful as possible.

Several studies in recent years have demonstrated the need for ameliorative measures for ethnic and visible minorities. Most recent have been *Who Gets the Work?* and *No Discrimination Here?*, sponsored by the Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council of Metropolitan Toronto (1985). The researchers also concluded that discrimination in Toronto was not dissimilar from the rest of the country.

On telephone inquiries, Blacks were told that the job was closed to them 20% of the time, whereas the job was closed to Whites in only 5.5% of the cases. In the direct person to person job applications, Blacks received negative treatment or were treated differently from Whites in 19% of all cases. In addition, the difference in the success rate between Blacks receiving job offers (39%) and Whites receiving job offers (55%) was 16%. Taking all these measures together, Blacks experience an overall average discrimination rate of 18.3% in all their job efforts. If we translate these figures into actual job searches, the figures are even more revealing. Out of every 20 jobs contacted, blacks have a 64% chance of getting through a telephone screening procedure. This means that they can secure 13 interviews (out of 20 job contacts), but their chance of actually receiving a job offer is only 1 out of 20. (This indicates that their ability to pass through the telephone screening procedure is very much better than when they are seen in a face-to-face interview situation.) White applicants, on the other hand, are able to pass through the screening procedure successfully 87% of the time. They achieve an interview rate of 17 out of the initial 20 and manage to obtain 3 offers of employment. The overall index of discrimination is therefore 3 to 1. This index of 3 to 1 clearly demonstrates that Blacks have to work very much harder and longer to secure employment. (*Who Gets the Work?*, 1985, p. 52—see Appendix 1 for more details.)

Recent issues of the *Sunday Star* have also demonstrated with the assistance of Goldfarb polling employment—being hired and being promoted as being serious problems facing Canadians of certain ethnic origins. (See Appendix 2 for more details.)

Wide Support for Measures

## [Traduction]

consultation organisées par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

En somme, le CEC participe activement à l'élaboration du programme d'équité en matière d'emploi depuis deux ans. Le présent mémoire est notre troisième sur le sujet.

## B. Introduction

Le CEC félicite la ministre de l'Emploi et de l'Immigration, le président du Conseil du Trésor et tous les autres membres du gouvernement de la suite qu'ils ont donnée aux recommandations de la Commission Abella. Les mesures prises par le gouvernement sont constructives, bien que certaines mises au point s'imposent pour garantir que les résultats recherchés sont réalisés et que le programme ait le plus grand succès possible.

Plusieurs études récentes ont révélé la nécessité de prendre des mesures pour améliorer la situation des minorités ethniques et visibles. Les dernières, intitulées *Who Gets the Work?* et *No discrimination Here?* furent parrainées par l'Urban Alliance on Race Relations et le Social Planning Council of Metropolitan Toronto (1985). Les chercheurs en sont venus à la conclusion que la situation à Toronto ne diffère pas de l'ensemble du pays en ce qui a trait à la discrimination.

Au téléphone, les Noirs se sont faits dire que l'emploi leur était fermé dans 20 p. 100 des cas, alors que l'emploi était fermé aux Blancs dans seulement 5,5 p. 100 des cas. Lorsque la demande d'emploi fut présentée en personne, les Noirs furent traités défavorablement ou différemment des Blancs dans 19 p. 100 des cas. De plus, l'écart entre le taux de succès des Noirs (39 p. 100) et celui des Blancs (55 p. 100) était 16 p. 100. Globalement, ces mesures indiquent que les Noirs font l'objet d'un taux de discrimination moyen de 18,3 p. 100 dans la recherche d'un emploi. Si ces chiffres sont traduits en demandes effectives d'emploi, ils sont encore plus parlants. Sur 20 emplois postulés, les Noirs ont 64 p. 100 de chances d'être acceptés lors du processus téléphonique de sélection; en d'autres termes, ils peuvent obtenir treize entrevues (sur 20 demandes d'emploi), mais ils ont seulement une chance sur 20 de recevoir une offre d'emploi. (Ainsi, ils ont beaucoup plus de succès à la sélection par téléphone qu'à l'entrevue personnelle.) Par ailleurs, les candidats blancs réussissent à l'étape de la sélection par téléphone dans 87 p. 100 des cas. Sur 20 demandes d'emploi, ils obtiennent 17 entrevues qui conduisent à trois offres d'emploi. L'indice global de discrimination est donc 3:1. Ce ratio indique clairement que les Noirs doivent travailler beaucoup plus fort et beaucoup plus longtemps pour obtenir un emploi. (Traduction libre. *Who Gets the Work?*, 1958, p. 52. Pour plus de précisions, voir l'annexe 1.)

Dans des numéros récents du *Sunday Star*, ce journal torontois a publié les résultats d'un sondage réalisé par la firme Goldfarb; ces données révèlent que l'emploi, c'est-à-dire l'obtention d'un poste et de promotions, présente de graves problèmes pour les Canadiens de certaines origines ethniques. (Pour plus de précisions, voir l'annexe 2.)

Mesures bien accueillies

## [Text]

The Legislative Committee and the Government should feel confident in the knowledge that Employment Equity and Affirmative Action are programs that have wide support in Canada. In a poll done by Decima Research in 1981 and 1984, a large number of Canadians indicated support. The question was in part, as follows:

As you may know, governments in Canada are considering introducing legislation which would make employers legally bound to ensure all people equal access to all positions, training, promotion and developmental opportunities regardless of their race, colour, age, sex, marital status, nationality, ancestry or place of birth.

The response was:

	<u>In Favour</u>	<u>Opposed</u>
Male	82 %	17 %
Female	87 %	11 %

Similarly, the poll indicated strong support for contract compliance:

	<u>In Favour</u>	<u>Opposed</u>
Contract Compliance	67 %	32 %

Over the past two years various landmark commissions and parliamentary committees have also indicated their support:

(1) Equality Now! (Report of the Special Committee on Visible Minorities, March 1984)

Recommendations—called for affirmative action for visible minorities.

(2) Equality in Employment (The Abella Commission Report, October 1984)

—Called for Employment Equity for racial and ethnic groups, women, native peoples and the disabled resulting in the government's Employment Equity policy.

(3) Report of the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada (September 1985)

—This Commission endorsed affirmative and in part said:

Commissioners believe that governments have a leadership role to play in breaking down these patterns of discrimination and we believe, too, that affirmative action is a valuable tool for this purpose. Accordingly we view the provision in the Charter enabling governments to pursue affirmative action programs as a valuable reinforcement of the government's role . . . (Vol. 3, p. 476)

## [Translation]

Le comité législatif et le gouvernement devraient prendre confiance dans le fait que les programmes d'équité en matière d'emploi et d'action positive sont très bien accueillis dans l'ensemble du Canada. Selon des sondages réalisés par la firme Décima Research en 1981 et 1984, un grand nombre de Canadiens appuient ces mesures. La question était, en partie, la suivante:

Comme vous le savez peut-être, les gouvernements au Canada songent à adopter des lois qui obligeraient les employeurs à garantir que tous les gens aient également accès à toutes les occasions d'emploi, de formation, d'avancement et de perfectionnement, sans égard à leur race, couleur, âge, sexe, état matrimonial, nationalité, ascendance ou lieu de naissance. (Traduction libre)

Les réponses furent réparties comme suit:

	<u>En faveur</u>	<u>Contre</u>
Hommes	82 %	17 %
Femmes	87 %	11 %

Les sondages ont aussi révélé que le respect de l'obligation contractuelle est une mesure très bien accueillie parmi les Canadiens.

	<u>En faveur</u>	<u>Contre</u>
Respect de l'obligation contractuelle	67 %	32 %

Depuis deux ans, des commissions d'enquête et des comités parlementaires ont aussi appuyé ces mesures:

(1) L'égalité, ça presse! (Rapport du Comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne, mars 1984.)

Recommandations—Le comité préconisait le recours à l'action positive en faveur des minorités visibles.

(2) Egalité en matière d'emploi (Rapport de la Commission Abella, octobre 1984)

—La Commission Abella préconisait l'équité en matière d'emploi pour les groupes raciaux et ethniques, les femmes, les autochtones et les handicapés. C'est suite aux recommandations de la Commission Abella que le gouvernement a adopté sa politique d'équité en matière d'emploi.

(3) Rapport de la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada (septembre 1985)

—Cette Commission a appuyé l'action positive et elle a affirmé notamment:

Les commissaires estiment que les gouvernements ont à jouer un rôle de premier plan dans la lutte contre ces modèles de discrimination, et que les programmes d'action positive sont un précieux outil à cet égard. Par conséquent, nous considérons que les dispositions de la Charte, qui permettent aux gouvernements de poursuivre de tels programmes, renforcent sérieusement le rôle du gouvernement . . . (Volume 3, p. 544.)



## [Texte]

(4) Equality For All (Report of the Parliamentary Committee on Equality Rights, October 1985)

Recommendations 59-71 addressed various aspects of Employment Equity legislation on the Government to strengthen its programs.

### C. The Employment Equity Program

The Employment Equity Program announced by the Minister of Employment and Immigration, and the President of the Treasury Board on March 8, 1985, was a positive indication of the Government's commitment to ensure equality of opportunity for all Canadians. We were pleased that the government responded along the lines of the Abella Commission report to ensure more equal employment prospects for the four target groups in the commission: women, persons with disabilities, visible minorities and aboriginal peoples.

We wish to note our strong support for employment equity as it applies to visible minorities as well as the other target groups.

While we do not question the commitment of the two ministers just noted, or of the government, it is our view that the measures do not go far enough to ensure that the desired results will be obtained. The principles in this regard enunciated by the government on March 8 and since then are laudable, but the programs do not sufficiently back up the intentions.

To go ahead with the programs as they are currently proposed can result in a situation where, by 1988 or 1989, the Employment Equity Program will be deemed to be a failure. The promises of the government in this regard will be unkept.

We are encouraged by Miss MacDonald's willingness to make amendments to the Bill as indicated in her letter to the Chairman of this Committee dated November 27, 1985 and her presentation when she appeared before this Committee. We urge the Committee to see this as a signal from the Minister that she is really open to the changes that you as a Committee recommend.

Before we get to some of the specific issues we wish to make the following general recommendations:

We are concerned at the length of time involved in the process of establishing the Employment Equity Program and ensuring results. The Abella Commission was established in June 1983, which means that irregularities in employment had become clear long before then. Judge Abella reported in October 1984. The government responded four months later, and legislation was introduced in June of this year. This legislation is what we are discussing now and has yet to become law. From the time the Commission began its work until this stage, is over two years. The problem of inequality in the workplace has not stood still during this period. Evidence such as *Who Gets the Work?* only suggests that the problem is getting worse.

Recommendation 1—That the government provide a higher priority to all matters concerning Employment Equity to

## [Traduction]

(4) Égalité pour tous (Rapport du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité, octobre 1985)

Les recommandations 59 à 71 portent sur divers aspects de l'équité en matière d'emploi et elles convient le gouvernement à renforcer ses programmes.

### C. Programme d'équité en matière d'emploi

Par son Programme d'équité en matière d'emploi que la ministre de l'Emploi et de l'Immigration et le président du Conseil du Trésor ont annoncé le 3 mars 1985, le gouvernement a manifesté concrètement son engagement à garantir que tous les Canadiens aient également accès à l'emploi. Nous sommes heureux que la réponse du gouvernement concorde avec le rapport de la Commission Abella en ce qui a trait à l'égalité d'accès à l'emploi pour les quatre groupes cibles que la Commission avait désignés, à savoir les femmes, les handicapés, les minorités visibles et les autochtones.

Nous appuyons fortement l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles ainsi que pour les autres groupes cibles.

Nous ne mettons pas en doute l'engagement des deux ministres susmentionnés ni l'engagement du gouvernement, mais à notre avis, les mesures ne vont pas assez loin pour garantir que les résultats recherchés se matérialiseront. Les principes que le gouvernement a énoncés à cet égard le 8 mars et depuis cette date sont louables, mais les programmes n'étaient pas assez solidement les intentions formulées.

La mise en oeuvre des programmes dans leur forme proposée risque de se solder par l'échec du Programme d'équité en matière d'emploi d'ici 1988 ou 1989. Les promesses du gouvernement à cet égard ne seront pas réalisées.

Nous sommes encouragés par la volonté de M<sup>me</sup> Macdonald de modifier le projet de loi comme elle l'a fait savoir au président du Comité dans sa lettre du 27 novembre 1985 et dans les propos qu'elle a tenus devant le Comité. Nous prions le Comité d'interpréter ces déclarations de la ministre comme un signe qu'elle est vraiment prête à accueillir les modifications que le Comité proposera.

Avant de passer à certaines questions particulières, nous voulons formuler la recommandation générale suivante:

Le temps requis pour établir le Programme d'équité en matière d'emploi et pour s'assurer qu'il donne les résultats recherchés nous inquiète. La Commission Abella fut créée en juin 1983, ce qui signifie que des irrégularités en matière d'emploi étaient manifestes longtemps avant cela. La Commission Abella a présenté son rapport en octobre 1984. Le gouvernement y a répondu quatre mois plus tard et un projet de loi fut déposé en juin de l'année en cours. Ce projet de loi fait l'objet du présent débat et il n'a pas encore été adopté. Deux ans se sont écoulés depuis que la Commission a entrepris ses travaux. Le problème de l'injustice dans le milieu du travail a évolué au cours de cette période. Les faits relevés dans l'étude *Who Gets the work?* indiquent que le problème s'est aggravé.

Recommandation n° 1—Que le gouvernement accorde une plus grande priorité à toutes les questions portant sur l'équité

*[Text]*

ensure that programs to assist disadvantaged groups are not delayed any further.

Our Council has also been of the view that discrimination in employment affects 'non-visible' ethnic minorities just as it does visible minorities. Not to include these other ethnic minorities in Employment Equity is to provide tacit support for continued discrimination against them. Their employment opportunities should be studied soon after this legislation is passed. Further, we wish to indicate our disapproval for the term 'under-represented visible minorities'; used in *Equity for All*.

**Recommendation 2**—That Employment Equity programs continue to identify 'visible minorities' as one of the target groups.

We also recommend that the employment opportunities of other non-visible ethnocultural minorities be studied in the very near future.

#### D. Affirmative Action in the Public Service

Since this brief is focused on Bill C-62 short comments will be made on Affirmative Action in the Public Service.

We have received positive feedback from the "Advisory Committee to the President of the Treasury Board on the Employment of Visible Minorities in the Public Service of Canada" and are pleased with the announcement made by Mr. de Cotret on September 9. While the survey conducted in the Public Service was a "snapshot" survey that did not provide any indications of hirings and promotion we hope continued surveying will be able to effectively monitor progress. The intention of the Public Service Commission, in co-operation with the Secretary of State to assist in accreditation of foreign degrees is a much needed development. Making this scheme available to the private sector will be useful.

We are concerned that the continued use of the term "Affirmative Action" for the Public Service as opposed to "Employment Equity" can be unnecessarily confusing to Canadians, and may work towards less co-ordination with the other Employment Equity Programs.

**Recommendation 3**—That the results of the study conducted by the Public Service Commission on the accreditation of foreign degrees be made available to the private sector through the Consultative Services on Employment Equity.

**Recommendation 4**—That the term "Employment Equity" be used for the Public Service as opposed to "Affirmative Action", and that legislation be introduced to cover the Public Service.

#### E. Contract Compliance

Initial reports that we have received on Contract Compliance are positive, although we feel that by now, over 8 months after the plan was announced by the government, the program

*[Translation]*

en matière d'emploi afin de garantir que les programmes destinés à aider les groupes défavorisés ne soient pas retardés davantage.

Le Conseil ethnoculturel estime également que les minorités ethniques «non visibles» sont les victimes de pratiques professionnelles discriminatoires tout autant que les minorités visibles. L'exclusion de ces groupes ethniques du champ d'application du Programme d'équité en matière d'emploi correspond à une sanction tacite de la discrimination à leur égard. Leurs possibilités d'emploi devraient être étudiées peu de temps après l'adoption du projet de loi C-62. De plus, nous rejetons le terme «minorités visibles sous-représentées» qui est utilisé dans le rapport *Egalité pour tous*.

**Recommandation n° 2**—Que les programmes d'équité en matière d'emploi continuent à inclure les «minorités visibles» parmi les groupes cibles.

Nous recommandons aussi que les possibilités d'emploi d'autres minorités ethniques non visibles soient étudiées dans un avenir très prochain.

#### D. L'action positive au sein de la fonction publique.

Puisque le présent mémoire porte sur le projet de loi C-62, nous traiterons brièvement de l'action positive au sein de la fonction publique.

Nous avons reçu des communications constructives du Comité consultatif du président du Conseil du Trésor sur l'emploi des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale et la déclaration de M. de Cotret du 9 septembre nous a plu. Bien que l'enquête menée dans la fonction publique fût un 'instantané' et ne contenât aucune indication de l'embauche ni des promotions, nous espérons que l'exécution d'autres enquêtes permettra de bien contrôler les progrès réalisés. L'intention de la Commission de la Fonction publique de faciliter, en collaboration avec le Secrétariat d'État, l'accréditation des diplômés d'universités étrangères répond à un grand besoin. Il sera utile de mettre ce programme à la disposition du secteur privé.

Nous craignons que l'utilisation du terme «action positive» au sein de la fonction publique, par opposition à «équité en matière d'emploi» embrouille inutilement les Canadiens et gêne la coordination avec les autres programmes d'équité en matière d'emploi.

**Recommandation n° 3**—Que les résultats de l'étude effectuée par la Commission de la Fonction publique sur l'accréditation des diplômés d'universités étrangères soient communiqués au secteur privé par l'entremise des services consultatifs sur l'équité en matière d'emploi.

**Recommandation n° 4**—Que le terme «équité en matière d'emploi» soit utilisé au sein de la fonction publique par opposition à «action positive» et qu'un projet de loi soit déposé pour régir l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

#### E. Respect de l'obligation contractuelle

Les premiers rapports que nous avons reçus sur le respect de l'obligation contractuelle sont positifs, mais nous estimons qu'à cette date, c'est-à-dire plus de huit mois après que le gouverne-

*[Texte]*

should have been operational, and co-ordination between departments should be increased.

Recommendation 5—That additional steps should be taken to ensure that contracting by ALL departments, agencies and Crown corporations, have automatic Contract Compliance requirements in their contracts and that the final responsibility of monitoring be clearly assigned to a single department (either Employment and Immigration or Supply and Services). Introducing legislation for Contract Compliance would be very useful for this purpose.

#### F. Bill C-62—Federally Regulated Companies and some Crown Corporations

This section will first comment on Bill C-62, clause by clause, following by general comments.

##### Section 1

The name of the Act, "An Act respecting employment equity", we feel, does not reflect the true nature of the bill. Since the bill basically only requires reporting of certain figures, we feel the title should be amended, and a true employment equity bill be introduced in the near future.

Recommendation 6—That, if the bill is not altered to ensure employment equity, the title of the bill should be changed to reflect its objective—i.e. reporting, and a new employment equity bill should be introduced in the very near future.

##### Section 3

This bill is only relevant to companies with 100 or more employees, hence excludes the vast number of companies that are generally considered to be small businesses and employ millions of Canadians. A great number of ethnic and racial minorities, as well as women, persons with disabilities and Aboriginal peoples do work in small business, often in low-income occupations. Smaller companies should be included, and the limitations for hiring by such employers should be recognized suitably.

We are also concerned that some Crown corporations under the Financial Administration Act do not come under close enough control of the Treasury Board for the Public Service Affirmative Action Program to be effective.

Recommendation 7—That companies with 25 or more employees should be included in this bill.

Recommendation 8—That this bill apply to Crown corporations under the Canada Labour Code as well as the Financial Administration Act.

##### Section 4

*[Traduction]*

ment a annoncé le plan, le programme devrait être opérationnel et la coordination entre les ministères devrait être renforcée.

Recommandation n° 5—Que des mesures complémentaires soient prises pour garantir que les marchés passés par tous les ministères, organismes et sociétés d'État contiennent automatiquement des dispositions sur l'égalité d'accès à l'emploi et que le contrôle du respect de cette obligation contractuelle incombe en dernier ressort à un seul ministère (soit Emploi et Immigration ou Approvisionnement et Services). Il serait très utile à cette fin d'adopter une loi régissant le respect de l'obligation contractuelle.

#### F. Projet de loi C-62—Les sociétés régies par le gouvernement fédéral et certaines sociétés d'État

La présente section commente le projet de loi C-62, article par article, puis formule des observations d'ordre général.

##### Article 1

A notre avis, le titre du projet de loi, Loi sur l'équité professionnelle ne reflète pas la vraie nature du projet de loi. Comme le projet de loi ne prescrit essentiellement que la déclaration de certains chiffres, nous estimons que son titre devrait être modifié et qu'un projet de loi portant vraiment sur l'équité en matière d'emploi devrait être déposé dans un avenir prochain.

Recommandation n° 6—Que, si le projet de loi n'est pas modifié de manière à garantir l'équité en matière d'emploi, son titre soit changé de manière à refléter son objectif, c'est-à-dire la déclaration de certains renseignements, et qu'un nouveau projet de loi sur l'équité en matière d'emploi soit déposé dans un avenir très prochain.

##### Article 3

Le projet de loi C-62 s'applique uniquement aux sociétés qui emploient au moins 100 personnes; les très nombreuses petites entreprises qui emploient des millions de Canadiens sont donc exclues du champ d'application de la loi. Un très grand nombre de personnes appartenant à des minorités ethniques et raciales ainsi que de femmes, de handicapés et d'autochtones travaillent pour le compte de petites entreprises et souvent dans des professions qui sont mal rémunérées. Le projet de loi devrait s'appliquer aux petites entreprises et devrait contenir des contraintes auxquelles elles sont soumises sur le plan de l'embauche.

De plus, nous craignons que le pouvoir que le Conseil du Trésor exerce sur certaines sociétés d'État aux termes de la Loi sur l'administration financière ne soit pas suffisant pour garantir l'efficacité du Programme d'action positive de la fonction publique.

Recommandation n° 7—Que le projet de loi C-62 s'applique aux sociétés qui emploient au moins 25 personnes.

Recommandation n° 8—Que le projet de loi C-62 s'applique aux sociétés d'État aux termes du Code canadien du travail ainsi que la Loi sur l'administration financière.

##### Article 4



**[Text]**

The duties of the employer are positive. It would be most instructive to have employers report on the progress of the "proactive" measures they undertake as part of the Employment Equity Program, and to establish goals and timetables for achieving goals. This was a key component in Judge Abella's report, and indeed is likely to take place as part of the regular planning process of businesses. Employers should be made aware of their access to the "on Employment Equity" and their regional officials to assist them in establishing such programs, and (as recommended in *Equality for All* representatives of the target groups should regularly communicate with management and labour for the same purpose.

Recommendation 9—Employers' reports should include a narrative section on the progress of "proactive" Employment Equity programs.

Recommendation 10—Employers should also be obligated to establish goals and timetables for employment equity measures and should include these items in their report.

Recommendation 11—This section should clearly indicate that employers have access to consultative services of the Department of Employment and Immigration to assist them in developing Employment Equity programs.

Recommendation 12—This section should make it necessary for employers to seek the co-operation of labour and representatives of the target groups in developing Employment Equity programs and ensure that there are effective mechanisms or structures for ongoing communication.

**Section 5**

We support the need for the compilation of data and wish to indicate our view that Section 5(d), i.e. the figures that indicate the process of improvement of employment conditions is most important.

Figures compiled and published should also not be such that they would reveal publicly, information that ensures companies their competitive advantage, or information that reveals their internal strengths or weaknesses, or provides to the competitors clues of their future strategies. The tenets of the Privacy and Freedom of Information Act should not be infringed upon. The Canadian Ethnocultural Council believes in the mixed economic system we have in Canada today. At the same time, we believe in the need for a workplace that is free from barriers to entry and advancement and from any type of discrimination, and we believe in the need for the state to provide social services to those in need. For the success of employment equity we want a system that will be workable for employers as well as employees. Employment equity will create a situation where the Canadian economy will be able to make maximum use of all its citizens.

Recommendation 13—That reports of companies on employment equity illustrate as clearly as possible the progress

**[Translation]**

Les obligations de l'employeur sont constructives. Il serait très utile si les employeurs étaient tenus de rendre compte des mesures «proactives» prises dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi et d'établir des buts et des échéanciers. Cette fonction constituait un élément clé du rapport de la Commission Abella et elle fera probablement partie de la planification régulière des entreprises. Les employeurs devraient être informés qu'ils peuvent recourir aux Services consultatifs sur l'équité en matière d'emploi et aux cadres régionaux de ces Services s'ils veulent de l'aide dans l'établissement de tels programmes; de plus (et comme il est proposé dans le rapport *Egalité pour tous*), des représentants des groupes cibles devraient communiquer régulièrement avec le patronat et les syndicats dans le même but.

Recommandation n° 9—Que les rapports des employeurs fassent état de l'avancement des programmes «proactifs» d'équité en matière d'emploi.

Recommandation n° 10—Que les employeurs soient aussi tenus d'établir des buts et des échéanciers pour l'implantation de mesures d'équité en matière d'emploi et qu'ils soient tenus d'en faire état dans leurs rapports.

Recommandation n° 11—Que l'article 4 précise que les employeurs ont accès aux services consultatifs du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour les aider à élaborer des programmes d'équité en matière d'emploi.

Recommandation n° 12—Qu'aux termes de l'article 4, les employeurs soient tenus de rechercher la collaboration des syndicats et des représentants des groupes cibles dans l'élaboration de leurs programmes d'équité en matière d'emploi et de veiller à ce qu'il existe des mécanismes permanents et efficaces de communications.

**Article 5**

Nous convenons de la nécessité de présenter des rapports et nous estimons que l'alinéa 5 d), c'est-à-dire la présentation des données indiquant l'amélioration des conditions d'emploi, est primordial.

De plus, les chiffres publiés ne devraient pas révéler les secrets des avantages concurrentiels de l'entreprise en question ni ses points forts et ses points faibles, et ils ne devraient pas donner à ses concurrents des indications de ses stratégies futures. Les principes de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'accès à l'information devraient être respectés. Le Conseil ethnoculturel croit dans le régime d'économie mixte dont le Canada est doté aujourd'hui. Par ailleurs, nous croyons à la nécessité d'établir un milieu de travail qui soit libre de toute entrave à l'embauchage et à l'avancement ainsi que de toute forme de discrimination; nous croyons également à la nécessité pour l'État de fournir des services sociaux aux nécessiteux. Pour garantir le succès du Programme d'équité en matière d'emploi, nous voulons un système qui soit pratique à la fois pour l'employeur et le personnel. Grâce à l'équité en matière d'emploi, l'économie canadienne pourrait optimiser son utilisation de l'ensemble des ressources humaines dont elle dispose.

Recommandation n° 13—Que les rapports des sociétés sur leurs programmes d'équité en matière d'emploi indiquent le

## [Texte]

of employer and advancements of individuals from the target groups, and at the same time ensure private sector companies their confidentiality needed for competitive purposes.

## Section 6

Section 6 calls for a fine for those employers who do not comply with Section 5.

We believe that fines in this legislation act as an added incentive to have successful employment equity programs. It is our express hope that these fines will never have to be levied. The fines should apply to Sections 4 and 5, and the levying of fines should be separate from the normal procedures of the Canadian Human Rights Commission.

Recommendation 14—That the fines noted in this section apply to the requirements of Section 4 as well as Section 5 and that levying of fines be separate from the normal procedures of the Canadian Human Rights Commission.

## Sections 7 and 8

Our concern with these two sections is that the bill becomes weak at this point. There is no clear focus of co-ordination or enforcement—to make sure that Employment Equity takes place. We are not suggesting that all employers are intentionally discriminatory in their hiring and promotion practices—although studies such as *Who Gets the Work?* and *No Discrimination Here?* do raise some issues of concern. However, it is clear that today's work force is seriously under-representative of ethnic and racial minorities, women, persons with disabilities and Aboriginal peoples, and measures are needed to improve the situation.

Bill C-62 moves in the right direction but does not go far enough to ensure that the objectives of Employment Equity are translated into reality. We are not calling for a sledge hammer approach at all. We merely wish to see a system that will be successful.

The facilitative measures in the Department of Employment and Immigration should be coupled with a co-ordinating, monitoring or enforcement mechanism, that will monitor the compliance of employers. The Minister of Employment and Immigration has noted the role of the Canadian Human Rights Commission (CHRC) in this regard—indeed this was one of Judge Abella's recommendations (Recommendation 25).

Such a mechanism will also work to the benefit of employers. It would be able to provide advice and caution to employers in a manner that is outside the glare of media publicity.

We are aware of the backlog of complaints in the CHRC as noted in the Auditor General's recent report, and we feel that additional qualified personnel are vital to the success of the CHRC's work in this regard.

## [Traduction]

plus clairement possible les progrès réalisés dans le recrutement et l'avancement de membres des groupes cibles, tout en protégeant le caractère confidentiel des renseignements sur lesquels repose la compétitivité des entreprises privées déclarantes.

## Article 6

Aux termes de l'article 6, les employeurs sont passibles d'une amende s'ils enfreignent les dispositions de l'article 5.

A notre avis, les amendes prévues dans le projet de loi sont un autre aiguillon qui favorise le succès des programmes d'équité en matière d'emploi. Nous espérons qu'aucune amende ne sera jamais imposée. Les amendes devraient s'appliquer aux infractions aux articles 4 et 5, et leur imposition devrait être distincte des procédures habituelles de la Commission canadienne des droits de la personne.

Recommandation n° 14—Que les amendes prévues à l'article 6 s'appliquent aux infractions aux articles 4 et 5, et leur imposition devrait être distincte des procédures habituelles de la Commission canadienne des droits de la personne.

## Articles 7 et 8

Le projet de loi devient faible aux articles 7 et 8. Il lui manque des dispositions claires sur la coordination et l'exécution afin de garantir que l'équité en matière d'emploi devienne réalité. Nous ne prétendons pas que tous les employeurs ont délibérément recouru à des pratiques discriminatoires dans le recrutement et l'avancement de leur personnel, bien que des études comme *Who gets the Work?* et *No Discrimination Here?* soulèvent des questions préoccupantes. Cependant, il est évident que les minorités raciales et ethniques, les femmes, les handicapés et les autochtones sont sous-représentés dans la population active contemporaine et que les mesures doivent être prises pour remédier à cette situation.

Le projet de loi C-62 est un pas dans la bonne voie, mais il ne va pas assez loin pour garantir que les objectifs de l'équité en matière d'emploi se concrétisent. Nous ne préconisons pas le recours à la matraque; nous voulons simplement un système qui marchera.

Les mesures de facilitation implantées au ministère de l'Emploi et de l'Immigration devraient être assorties d'un mécanisme de coordination, de surveillance ou d'exécution qui contrôlerait le respect de la loi. Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a signalé le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne à cet égard; c'est en effet une recommandation de la Commission Abella (recommandation 25).

Un tel mécanisme serait aussi avantageux pour les employeurs car il permettrait de leur communiquer des conseils et des mises en garde sans que les médias s'en emparent.

Nous sommes au courant de l'arriéré de plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne comme le Vérificateur général l'a signalé dans son rapport récent, et nous estimons que l'affectation d'un personnel supplémentaire qualifié est essentielle au succès du travail de la Commission sous ce rapport.

*[Text]*

The term "enforcement agency" has caused some apprehension on behalf of some employers and we feel that another term may be considered that would more aptly reflect the mandate of such a mechanism.

We believe that the role of the CHRC should be clearly identified in Section 7 or 8 or in a new section, as a mechanism that can ensure the results of Employment Equity and a unit with additional personnel should be provided as soon as possible.

Further, the reporting system of the CHRC should be clarified in the Bill in Section 7.

Recommendation 15—That Section 7 or 8 or a new section, clearly identify a unit in the Canadian Human Rights Commission as the mechanism to monitor the success of Employment Equity and that the Commission's ability to initiate action based on these reports be indicated in the bill. The use of another term instead of "enforcement agency" may be considered, such as "Monitoring Unit".

Recommendation 16—That Section 7 be amended to read:

That the Canadian Human Rights Commission shall in each year prepare a consolidation of the reports received in that year under Sections 4 and 5 and shall, as soon as possible thereafter but not later than the end of the year, cause the consolidation together with such analysis thereof, as the Commission may wish to make, to be laid before each House of Parliament.

#### Sections 9 and 10

A re-evaluation of the program in five years would be helpful to ensure that the program is effective.

Recommendation 17—That the legislation include a re-evaluation clause to ensure adequate evaluation of the program.

#### Section 11

As mentioned earlier, we are concerned that this legislation come into force as soon as possible. At the same time, we note that the bill in its present form is far too weak to be of any success. It needs to be amended to ensure effectiveness. We are concerned that the possible prorogation of Parliament before Christmas will mean that the bill needs to be passed before then.

Recommendation 18—That the bill be passed at the earliest time possible to ensure that there are no further delays, and that the bill will ensure success of the Employment Equity Program.

#### G. Concluding Remarks

We urge you to make the amendments presented by us and other target groups. The committee and the Government is well aware that racism is alive and well in Canada. It is measures such as employment equity that will ensure that this country allows equality for all its citizens. Employment Equity is a program that requires employers, labour and target groups

*[Translation]*

Le terme «organisme d'exécution» a semé la crainte parmi certains employeurs et nous estimons qu'une autre appellation qui reflèterait plus fidèlement le mandat d'un tel mécanisme pourrait être utilisée.

À notre avis, le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne en tant que surveillant des résultats du Programme d'équité en matière d'emploi devrait être précisé à l'article 7 ou 8 ou dans un nouvel article, et une unité dotée d'un personnel supplémentaire devrait être créée dans les plus brefs délais.

De plus, le système de présentation de rapports de la Commission devrait être précisé à l'article 7 du projet de loi.

Recommendation n° 15—Que l'article 7 ou 8, ou un nouvel article, désigne une unité de la Commission canadienne des droits de la personne comme contrôleur des résultats du Programme d'équité en matière d'emploi et que le pouvoir de la Commission à prendre des mesures suite aux rapports reçus soit précisé dans le projet de loi C-62. On pourrait songer à utiliser une autre appellation que «organisme d'exécution», notamment «unité de surveillance».

Recommendation n° 16—Que le libellé de l'article 7 soit modifié comme suit:

Chaque année, la Commission canadienne des droits de la personne regroupe les rapports visés aux articles 4 et 5 en un ensemble qu'elle peut assortir d'une analyse. Elle fait déposer ces documents devant chaque chambre du Parlement dans les meilleurs délais, mais au plus tard à la fin de l'année.

#### Articles 9 et 10

Il serait utile d'évaluer le programme dans cinq ans afin de s'assurer qu'il est efficace.

Recommendation n° 17—Que le projet de loi C-62 prévoie l'évaluation du programme.

#### Article 11

Comme nous l'avons déjà précisé, nous voulons que le projet de loi C-62 entre en vigueur dans les plus brefs délais. Par ailleurs, le projet de loi est trop faible dans sa forme actuelle pour donner les résultats recherchés; des modifications doivent y être apportées pour le rendre efficace. Nous craignons que par suite de la prorogation éventuelle du Parlement avant Noël, le projet de loi doive être adopté avant cette date.

Recommendation n° 18—Que le projet de loi C-62 soit adopté dans les plus brefs délais pour éviter tout nouveau retard et pour garantir que le projet de loi assure de succès du Programme d'équité en matière d'emploi.

#### G. Conclusion

Nous vous prions d'apporter au projet de loi les modifications que nous et d'autres groupes cibles avons proposées. Le Comité et le gouvernement n'ignorent pas que le racisme existe au Canada. Ce sont des mesures telles que le Programme d'équité en matière d'emploi qui rendront tous les citoyens du pays égaux entre eux. L'équité en matière d'emploi est un



**[Texte]**

to work together. We are ready and willing to make the system work. We recognize and support the interests and the desires of the private sector, and we are convinced the Employment Equity Program will ensure that the Canadian economy makes the maximum use of all its citizens.

The recent announcements on this bill by the Minister of Employment and Immigration are cause for encouragement. We urge you to go the maximum distance possible to ensure that Employment Equity is as successful in fact as it is in intentions. This will lead to considerable social as well as economic benefits for Canadians as a whole.

**H. Summary of Recommendations****General Recommendations**

Recommendation 1—That the government provide a higher priority to all matters concerning Employment Equity to ensure that programs to assist disadvantaged groups are not delayed any further.

Our Council has also been of the view that discrimination in employment affects “non-visible” ethnic minorities just as it does visible minorities. Not to include these other ethnic minorities in Employment Equity is to provide tacit support for continued discrimination against them. Their employment opportunities should be studied soon after this legislation is passed. Further, we wish to indicate our disapproval for the term “under-represented visible minorities”; used in *Equality for All*.

Recommendation 2—That Employment Equity programs continue to identify “visible minorities” as one of the target groups.

We also recommend that the employment opportunities of other non-visible ethnocultural minorities be studied in the very near future.

Recommendation 3—That the results of the study conducted by the Public Service Commission on the accreditation of foreign degrees be made available to the private sector through the Consultative Services on Employment Equity.

Recommendation 4—That the term “Employment Equity” be used for the Public Service as opposed to “Affirmative Action” and that legislation be introduced to cover the public service.

Recommendation 5—That additional steps should be taken to ensure that contracting by ALL departments, agencies and Crown corporations, have automatic Contract Compliance requirements in their contracts and that the final responsibility of monitoring be clearly identified to a single department (either Employment and Immigration or Supply and Services). Introducing legislation for Contract Compliance would be very useful for this purpose.

**[Traduction]**

programme qui fait appel à la collaboration des employeurs, des syndicats et des groupes cibles. Nous sommes prêts à travailler au succès du système. Nous reconnaissons et appuyons les intérêts et les souhaits du secteur privé et nous sommes persuadés que le Programme d'équité en matière d'emploi permettra à l'économie canadienne d'optimiser son utilisation des ressources humaines dont elle dispose.

Les déclarations récentes de la ministre de l'Emploi et de l'Immigration sur le projet de loi C-62 sont encourageantes. Nous vous prions de ne rien ménager pour garantir que les résultats du Programme d'équité en matière d'emploi soient à la hauteur des intentions qui l'ont lancé. Ce projet de loi sera porteur de nombreux avantages, tant sociaux qu'économiques, pour l'ensemble des Canadiens.

**H. Sommaire des recommandations****Recommandations générales**

Recommandation n° 1—Que le gouvernement accorde une plus grande priorité à toutes les questions portant sur l'équité en matière d'emploi afin de garantir que les programmes destinés à aider les groupes défavorisés ne soient pas retardés davantage.

Le conseil ethnoculturel estime également que les minorités ethniques «non visibles» sont les victimes de pratiques professionnelles discriminatoires tout autant que les minorités visibles. L'exclusion de ces groupes ethniques du champ d'application du Programme d'équité en matière d'emploi correspond à une sanction tacite de la discrimination à leur égard. Leurs possibilités d'emploi devraient être étudiées peu de temps après l'adoption du projet de loi C-62. De plus, nous rejetons le terme «minorités visibles sous-représentées» qui est utilisé dans le rapport *Égalité pour tous*.

Recommandation n° 2—Que les programmes d'équité en matière d'emploi continuent à inclure les «minorités visibles» parmi les groupes cibles.

Nous recommandons aussi que les possibilités d'emploi d'autres minorités ethniques non visibles soient étudiées dans un avenir très prochain.

Recommandation n° 3—Que les résultats de l'étude effectuée par la Commission de la Fonction publique sur l'accréditation des diplômes d'universités étrangères soient communiqués au secteur privé par l'entremise des Services consultatifs sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandation n° 4—Que le terme «équité en matière d'emploi» soit utilisé au sein de la fonction publique par opposition à «action positive» et qu'un projet de loi soit déposé pour régir l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

Recommandation n° 5—Que des mesures complémentaires soient prises pour garantir que les marchés passés par TOUS les ministères, organismes et sociétés d'État contiennent automatiquement des dispositions sur l'égalité d'accès à l'emploi et que le contrôle du respect de cette obligation contractuelle incombe en dernier ressort à un seul ministère (soit Emploi et Immigration ou Approvisionnement et

*[Text]*

## Section 1—Recommendations on Bill C-62

Recommendation 6—That, if the bill is not altered to ensure employment equity, the title of the bill should be changed to reflect its objective, i.e. reporting, and a new employment equity bill should be introduced in the very near future.

## Section 3

Recommendation 7—That companies with 25 or more employees should be included in this bill.

Recommendation 8—That this bill apply to Crown corporations under the Canada Labour Code as well as the Financial Administration Act.

## Section 4

Recommendation 9—Employers reports should include a narrative section on the progress of “proactive” Employment Equity programs.

Recommendation 10—Employers should also be obligated to establish goals and timetables for employment equity measures and should include these items in their report.

Recommendation 11—This section should clearly indicate that employers have access to consultative services of the Department of Employment and Immigration to assist them in developing Employment Equity programs.

Recommendation 12—This section should make it necessary for employers to seek the co-operation of labour and representatives of the target groups in developing Employment Equity programs and ensure that there are effective mechanisms or structures for ongoing communication.

## Section 5

Recommendation 13—That reports of companies on employment equity illustrate as clearly as possible the progress of employment and advancements of individuals from the target groups, and at the same time, ensure private sector companies their confidentiality needed for competitive purposes.

Recommendation 14—That the fines noted in this section apply to the requirements of Section 4 as well as Section 5 and that levying of fines be separate from the normal procedures of the Canadian Human Rights Commission.

## Sections 7 and 8

Recommendation 15—That Section 7 or 8 or a new section, clearly identify a unit in the Canadian Human Rights Commission as the mechanism to monitor the success of Employment Equity and that the Commission's ability to initiate action based on these reports be indicated in the bill. The use of another term instead of “enforcement agency” may be considered, such as “Monitoring Unit”.

*[Translation]*

Services). Il serait très utile à cette fin d'adopter une loi régissant le respect de l'obligation contractuelle.

## Article 1—Recommendations visant le projet de loi C-62

Recommandation n° 6—Que, si le projet de loi n'est pas modifié de manière à garantir l'équité en matière d'emploi, son titre soit changé de manière à refléter son objectif, c'est-à-dire la déclaration de certains renseignements, et qu'un nouveau projet de loi sur l'équité en matière d'emploi soit déposé dans un avenir très prochain.

## Article 3

Recommandation n° 7—Que le projet de loi C-62 s'applique aux sociétés qui emploient au moins vingt-cinq personnes.

Recommandation n° 8—Que le projet de loi C-62 s'applique aux sociétés d'État aux termes du Code canadien du travail ainsi que de la Loi sur l'administration financière.

## Article 4

Recommandation n° 9—Que les rapports des employeurs fassent état de l'avancement des programmes «proactifs» d'équité en matière d'emploi.

Recommandation n° 10—Que les employeurs soient aussi tenus d'établir des buts et des échéanciers pour l'implantation de mesures d'équité en matière d'emploi et qu'ils soient tenus d'en faire état dans leurs rapports.

Recommandation n° 11—Que l'article 4 précise que les employeurs ont accès aux services consultatifs du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour les aider à élaborer des programmes d'équité en matière d'emploi.

Recommandation n° 12—Qu'aux termes de l'article 4, les employeurs soient tenus de rechercher la collaboration des syndicats et des représentants des groupes cibles dans l'élaboration de leurs programmes d'équité en matière d'emploi et de veiller à ce qu'il existe des mécanismes permanents et efficaces de communication.

## Article 5

Recommandation n° 13—Que les rapports des sociétés sur leurs programmes d'équité en matière d'emploi indiquent le plus clairement possible les progrès réalisés dans le recrutement et l'avancement de membres des groupes cibles, tout en protégeant le caractère confidentiel des renseignements sur lesquels repose la compétitivité des entreprises privées déclarantes.

Recommandation n° 14—Que les amendes prévues à l'article 6 s'appliquent aux infractions aux articles 4 et 5 et que l'imposition des amendes soit distincte des procédures habituelles de la Commission canadienne des droits de la personne.

## Articles 7 et 8

Recommandation n° 15—Que l'article 7 ou 8, ou un nouvel article, désigne une unité de la Commission canadienne des droits de la personne comme contrôleur des résultats du Programme d'équité en matière d'emploi et que le pouvoir de la Commission à prendre des mesures suite aux rapports reçus soit précisé dans le projet de loi C-62. On pourrait songer à utiliser une autre appellation que «organisme d'exécution», notamment «unité de surveillance».

## [Texte]

Recommendation 16—That Section 7 be amended to read:

That the Canadian Human Rights Commission shall in each year prepare a consolidation of the reports received in that year under Sections 4 and 5 and shall, as soon as possible thereafter but not later than the end of the year, cause the consolidation together with such analysis thereof, as the Commission may wish to make, to be laid before each House of Parliament.

## Sections 9 and 10

A re-evaluation of the program in five years would be helpful to ensure that the program is effective.

Recommendation 17—That the legislation include a re-evaluation clause to ensure adequate evaluation of the program.

## Section 11

Recommendation 18—That the bill be passed at the earliest time possible to ensure that there are no further delays, and that the bill will ensure success of the Employment Equity program.

**M. Parekh:** Merci beaucoup, monsieur le président.

We are very pleased to be here and we want to thank you very much for giving us this opportunity to come here and present to you the views of the Canadian Ethnocultural Council on Bill C-62.

The Canadian Ethnocultural Council is a coalition of over 30 national umbrella ethnocultural organizations. The council is now about five and a half years old and within this short period we have made a number of appearances and presentations to a number of parliamentary and governmental committees.

Our mandate includes the job of developing consensus among our member organizations on issues of concern to ethnocultural communities in Canada. In the last few years certainly a number of issues have been raised which are of vital concern to us.

We appeared before, for example, the Committee on the Canadian Constitution and had made a very strong recommendation to include multiculturalism as part of the Constitution. We appeared before a number of other committees, and here we are this afternoon appearing before your committee.

We wish to compliment the Minister of Employment and Immigration, the President of the Treasury Board and the rest of the government for responding in a favourable manner to the recommendations of the Abella commission. The steps taken by the government are positive, although some refinements are necessary to ensure that the desired results are obtained and the program is as successful as possible.

The need for measures such as the employment equity program that is embodied in Bill C-62 is very apparent in Canada. Starting on page 3 of our brief we have noted a very, very well-known survey that was done by Decima Research which very positively indicates that there is widespread support for these kinds of measures. In fact, it is high time that in

## [Traduction]

Recommandation n° 16—Que le libellé de l'article 7 soit modifié comme suit:

Chaque année, la Commission canadienne des droits de la personne regroupe les rapports visés aux articles 4 et 5 en un ensemble qu'elle peut assortir d'une analyse. Elle fait déposer ces documents devant chaque chambre du Parlement dans les meilleurs délais, mais au plus tard à la fin de l'année.

## Articles 9 et 10

Il serait utile d'évaluer le programme dans cinq ans afin de s'assurer qu'il est efficace.

Recommandation n° 17—Que le projet de loi C-62 prévoie l'évaluation du programme.

## Article 11

Recommandation n° 18—Que le projet de loi C-62 soit adopté dans les plus brefs délais pour éviter tout nouveau retard et pour garantir que le projet de loi assure le succès du Programme d'équité en matière d'emploi.

**Mr. Parekh:** Thank you very much, Mr. Chairman.

Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de vous présenter l'opinion du Conseil ethnoculturel du Canada sur le projet de loi C-62.

Notre association, le Conseil ethnoculturel du Canada, a été fondée il y a cinq ans et demi et regroupe une trentaine d'organisations ethnoculturelles. Depuis sa création, le conseil a comparu à maintes reprises devant plusieurs comités parlementaires et gouvernementaux.

Nous avons pour mission, entre autres, de dégager un consensus parmi les organisations affiliées au conseil, sur des questions touchant les communautés ethnoculturelles du Canada. Certaines des questions qui se sont posées ces dernières années sont d'une importance cruciale.

C'est ainsi que nous avons comparu devant le Comité sur la Constitution du Canada et l'avons exhorté à intégrer le multiculturalisme dans la Constitution. Nous avons également comparu devant d'autres comités et nous voilà donc devant le vôtre.

Nous voudrions féliciter le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, le président du Conseil du Trésor et les autres membres du gouvernement d'avoir réagi favorablement aux recommandations de la Commission Abella. Les mesures prises par le gouvernement sont constructives, encore qu'il soit nécessaire de les affiner afin de donner au programme toutes ses chances de succès.

Un programme comme celui concernant l'équité en matière d'emploi, qui est l'objet du projet de loi C-62, s'impose au Canada. À la page 3 de notre mémoire, nous rappelons les résultats d'une enquête très connue faite par Decima Research, d'après laquelle ce genre de mesures est souhaité par un très



## [Text]

Canada we have employment equity legislation at the federal level.

A number of reports, as I mentioned earlier, have in the last year and a half to two years recommended that we now start looking at an employment equity program. The first one was the *Equality Now* report that was issued by the Special Parliamentary Committee on Visible Minorities in March 1984; then *Equality in Employment*, the Abella commission report of October 1984; the Report of the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada also had some recommendations; and the latest, in October 1985, *Equality for All*, the Boyer committee report, also dealt with this particular issue. So certainly the ground is now prepared for us to deal with the employment equity program. What I want to do before I go into reading each of the recommendations is mention two or three major areas where we feel the bill is perhaps lacking, in our view. One is that this bill as it now stands is strictly a reporting bill. There is no requirement in this bill for the employers to put into effect any kind of Employment Equity Program. We feel this is a major shortcoming of the bill.

• 1535

In our view, another shortcoming is there is no provision for any kind of enforcement mechanism in the bill, so what the employers do once a bill is passed is something which is left very much to themselves. We feel these two are major shortcomings which have to be dealt with by this committee.

I would like to look at our recommendations, starting on page 6 with recommendation number 1; that the government provide a higher priority to all matters concerning employment equity to ensure that programs to assist disadvantaged groups are not delayed any further. As I mentioned earlier, Mr. Chairman, a number of reports which have been made in the last one and a half, two years, very strongly suggest that the need is real and we cannot wait any longer for an Employment Equity Program.

Recommendation number 2, also on page 6, is that Employment Equity Programs continue to identify visible minorities as one of the target groups. We go on to page number 7 at the top, recommendation number 3; that the results of the study conducted by the Public Service Commission under accreditation of foreign degrees be made available to the private sector through the consultative services on employment equity.

Recommendation 4, that the term "employment equity" as opposed to "affirmative action" be used for the public service, and that legislation be included to cover the public service.

The affirmative action program in the public service has now been in effect for some time and what we are saying is, let us bring the terminology in line so there is no confusion between the two sets of terms that we use.

On contract compliance on the same page, we have recommendation number 5; that additional steps should be taken to

## [Translation]

grand nombre de gens. Il est grandement temps que l'équité en matière d'emploi soit instituée au niveau fédéral.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, un certain nombre de rapports ont paru au cours des dix-huit à vingt-quatre derniers mois, recommandant l'examen d'un tel programme. Le premier était le rapport *L'égalité ça presse!* publié en mars 1984 par le Comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne, puis *L'égalité dans l'emploi*, rapport publié en octobre 1984 par la Commission Abella; le rapport de la Commission royale d'enquête sur l'union économique et les perspectives de développement contenait aussi certaines recommandations, et le dernier en date, *Égalité pour tous*, rapport du Comité Voyer, publié à la mi-octobre 1985, traitait également de cette question. Le terrain a donc été bien déblayé, pour nous permettre d'aborder cette question. Avant de donner lecture de chacune des recommandations, je voudrais mentionner deux ou trois domaines importants dans lesquels le projet de loi nous paraît présenter des lacunes. L'une de ces lacunes, qui nous paraît la principale faiblesse de ce projet de loi, c'est qu'il n'édicte rien, que rien n'y oblige les employeurs à mettre en application un programme d'équité en matière d'emploi.

Autre lacune à nos yeux, il ne prévoit aucun dispositif de mise en vigueur du projet de loi, de sorte qu'une fois adopté, les employeurs auront beau jeu de faire ce qu'il leur plaira. Ce sont là les deux principaux défauts du projet de loi que nous voudrions porter à l'attention du Comité.

Je voudrais maintenant vous demander d'examiner nos recommandations, à commencer par la recommandation numéro 1 page 6, d'après laquelle le gouvernement affecte une priorité plus grande à toutes les questions relevant de l'équité en matière d'emploi, afin de ne pas retarder davantage les programmes d'aide aux groupes défavorisés. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, monsieur le président, il ressort de divers rapports publiés au cours des deux dernières années qu'il s'agit là d'un besoin réel et que le temps presse.

D'après la deuxième recommandation, qui figure également à la page 6, les minorités visibles devraient continuer à constituer l'un des groupes cibles des programmes d'équité en matière d'emploi. D'après la recommandation numéro 3 au haut de la page 7, les résultats de l'étude menée par la Commission de la Fonction publique sur l'homologation des diplômes étrangers devraient être diffusés auprès du secteur privé par l'intermédiaire des services consultatifs sur l'équité en matière d'emploi.

Dans la recommandation 4, nous proposons de substituer dans la Fonction publique le terme «équité en matière d'emploi» à «action positive» et de prévoir une loi à cet effet.

Le programme d'action positive dans la Fonction publique existe maintenant depuis un certain temps et nous proposons d'harmoniser les termes, afin de dissiper la confusion qui règne au sujet des deux termes employés.

La recommandation numéro 5, à la même page, porte sur les conditions imposées en matière de marché de l'État. Nous

## [Texte]

ensure that contracting by all departments, agencies and Crown corporations have automatic contract compliance requirements in their contracts and that the final responsibility of monitoring be clearly assigned to a single department.

The reason we are saying this is if you have responsibility for enforcing contract compliance dispersed among a variety of different departments, you may find that for one thing, there is no consistency and secondly, the administrative mechanism may not be as efficient as it should be. We would like to see one department identified in order to enforce contract compliance.

We also recommend that introducing legislation for contract compliance would be very well suited for this purpose. Right now, contract compliance is not part of the legislation. It is part of regulations and we really would like to see it become part of legislation so it could be altered by a government or a Minister; it would have to go through Parliament.

We go to the next recommendation, which appears on page 8; if the bill is not altered to ensure employment equity, the title of the bill should be changed to reflect its objective, and that is reporting; and a new employment equity bill should be introduced in the very near future. This goes back to the initial comment I made—this bill is not really an employment equity bill, it is very much a reporting bill, and we are saying the bill should be altered in order to provide a true Employment Equity Program.

Recommendation number 7 on the same page is that companies with 25 or more employees should be included in this bill. We are suggesting that the size of the employers covered under this bill should be reduced because there is in Canada a large number of employers who are very small, and we feel that is where the bulk of the employment also occurs, and by putting the size higher than 25, you are in a way excluding a very large part of our employment sector.

Secondly, if a figure such as 100 is used and if a company has, for example, 110 employees, all they have to do is make two different corporations within their own organization, and lo and behold, they are automatically outside the scope of the legislation. We also feel for a number of these reasons that the limit should be reduced.

• 1540

## Recommendation number 8:

That this bill apply to Crown Corporations under the Canada Labour Code as well as the Financial Administration Act.

We have some reason to believe there are some corporations which may be right between the two lines. They may not quite fit in one or the other, and we would hate to see none of them are covered under the law.

## [Traduction]

recommandons que des mesures supplémentaires soient prises pour incorporer dans tous les contrats de ministères, de sociétés de la Couronne et d'organismes divers, des clauses antidiscriminatoires, et pour attribuer également à un seul ministère la responsabilité de veiller à leur l'application.

En effet, si cette responsabilité est partagée par plusieurs ministères, les clauses risquent de n'être pas uniformément appliquées et l'appareil administratif de manquer d'efficacité. Nous voudrions voir confiée à un seul ministère la responsabilité de veiller à l'application des antidiscriminatoires.

Nous recommandons également de faire adopter une loi à cet effet. À l'heure actuelle, l'application des clauses antidiscriminatoires ne fait pas partie de la loi, mais des règlements et nous préférierions qu'elles soient intégrées à la loi, afin de ne pas pouvoir être modifiées par un gouvernement ou un ministre et de devoir passer à et effet par le Parlement.

Nous passons à la recommandation suivante, à la page huit: si le projet de loi n'est pas modifié pour assurer l'équité en matière d'emploi, son intitulé devrait être modifié pour en exprimer l'objectif, qui est de faire un rapport, et un nouveau projet de loi sur l'équité en matière d'emploi devrait être introduit dans les plus brefs délais. Ceci rejoint l'observation que j'ai faite au début de ma présentation, à savoir que le contenu du projet de loi n'est pas bien rendu dans son intitulé, qu'il exige simplement de l'employeur un rapport et nous demandons, nous, qu'il soit modifié pour assurer véritablement l'équité en matière d'emploi.

Aux termes de la recommandation numéro 7, à la même page, les dispositions de ce projet de loi devraient s'appliquer aux sociétés comptant 25 employés ou plus. Nous proposons de faire appliquer ces dispositions à des employeurs qui ont moins d'employés que le nombre stipulé dans le projet de loi, parce que le Canada compte un grand nombre d'employeurs de très petites entreprises, que ce sont eux, à notre avis, qui regroupent le plus grand nombre d'employés et qu'en imposant l'obligation de faire rapport à partir de 25 employés, vous excluez, en fait, une portion considérable du secteur de l'emploi.

En second lieu, si l'on prend pour limite le chiffre 100 et qu'une société a par exemple 110 employés, il lui suffit de se scinder en deux pour échapper à la loi. Nous considérons donc à plus d'un titre que cette limite devrait être abaissée.

## À la recommandation numéro 8, nous proposons:

Que ce projet de loi s'applique aux sociétés de la Couronne aux termes du Code du travail, ainsi que de la Loi sur l'administration financière.

Nous avons de bonnes raisons de croire que certaines sociétés se trouvent dans une zone d'ombre, ne relèvent tout à fait ni de l'une ni de l'autre, et c'est une situation que nous voudrions voir prendre fin.

**[Text]**

On page 9 we have a recommendation number 9:

Employers reports should include a narrative section on the progress of 'proactive' Employment Equity programs.

This again goes along with what we have said earlier, that there should be some requirement for the employers to introduce employment equity programs other than just the reporting that is now given in the bill.

Recommendation number 10:

Employers should also be obligated to establishing goals and timetables for Employment Equity measures, and should include these items in their report.

Again, we would like to see some kind of a time frame given to employers. Within that time frame they should be required to establish goals and timetables for employment equity programs in their establishments.

Recommendation number 11:

This section should clearly indicate that employers have access to consultative services of the Department of Employment and Immigration to assist them in developing Employment Equity programs.

Number 12:

This section should make it necessary for employers to seek the cooperation of labour and representatives of the target groups in developing Employment Equity programs, and ensure that there are effective mechanisms or structures for on-going communication.

We feel that an employment equity program cannot really be effective and successful unless all the parties involved in the workplace are part and parcel of that particular program. We feel that there is labour, management, and also target groups. We feel that they should also become very actively involved in the development, implementation, and evaluation of an employment equity program.

This brings us to section 5. Again, at the bottom of page 9 we have recommendation 13:

That reports of companies on employment equity illustrate as clearly as possible the progress of employment and advancements of individuals from the target groups, and at the same time ensure private sector companies the confidentiality needed for competitive purposes.

We recognize that this has been one of the issues raised by some of the businesses, and that is the reason for this particular recommendation.

Section 6, page 10, recommendation 14:

That the fines noted in this section apply to the requirements of section 4 as well as section 5 and that levying of fines be separate from the normal procedures of the Canadian Human Rights Commission.

At the present time, the legislation does not cover section 4, and it is our recommendation that if you want to have section

**[Translation]**

D'après la recommandation 9, page 9,

Les rapports des employeurs devraient comprendre une description de l'état d'avancement des programmes «proactifs» en matière d'équité dans l'emploi.

Ceci rejoint ce que nous disions tout à l'heure, à savoir que les employeurs devraient mettre en place des programmes d'équité en matière d'emploi autres que les simples rapports imposés à présent par le projet de loi.

D'après la recommandation numéro 10:

Les employeurs devraient être tenus de prévoir des calendriers et objectifs pour introduire l'équité en matière d'emploi et devraient inclure ceux-ci dans leurs rapports.

Là encore, nous voudrions voir imposer un calendrier aux employeurs, et qu'un délai leur soit donné pour réaliser les objectifs d'équité en matière d'emploi sur les lieux de travail.

Aux termes de la recommandation numéro 11,

Il devrait être clairement stipulé que les employeurs doivent pouvoir s'adresser aux services consultatifs du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour les aider à mettre en place les programmes d'équité en matière d'emploi.

> A notre recommandation numéro 12, nous proposons:

d'obliger les employeurs à coopérer avec les représentants syndicaux et les représentants des groupes cibles pour la mise en place des programmes d'équité dans l'emploi et de prévoir des dispositifs ou structures efficaces pour assurer de façon suivie la communication.

Un programme d'équité en matière d'emploi ne saurait être efficace et porter ses fruits si toutes les parties qui interviennent sur le lieu de travail n'y collaborent pas. Par parties, nous entendons les employés, les cadres et également les groupes cibles qui, eux aussi, devraient participer activement au développement, à l'application et à l'évaluation d'un programme d'équité en matière d'emploi.

Cela nous amène à l'article 5, à propos duquel nous avons la recommandation 13, au bas de la page 9, d'après laquelle

Les rapports des sociétés sur l'équité en matière d'emploi devraient décrire aussi clairement que possible le progrès réalisé et les promotions de particuliers appartenant aux groupes cibles, tout en assurant aux sociétés du secteur privé le caractère confidentiel nécessaire dans un climat de compétitivité.

Nous savons que c'est là l'une des objections soulevées par certaines entreprises, ce qui nous a amenés à formuler cette recommandation.

La recommandation 14, page 10, porte sur l'article 6, et nous proposons

Que les amendes prévues dans cet article s'appliquent également aux prescriptions des articles 4 et 5, et que le prélèvement de ces amendes soit distinct des procédures normales de la Commission canadienne des droits de la personne.

À l'heure actuelle, la loi ne couvre pas l'article 4 qui sera complètement émasculé si des sanctions ne sont pas prévues.



## [Texte]

4 effective in any way, there ought to be similar fines. What we are suggesting is that section 6 should apply to both sections 4 and 5.

We then go to sections 7 and 8. We have a recommendation on page 11, number 15:

That section 7 or 8, or a new section, clearly identify a unit in the Canadian Human Rights Commission as the mechanism to monitor the success of employment equity, and that the Commission's ability to initiate action, based on these reports, be indicated in the bill. The use of another term instead of "enforcement agency" may be considered, such as a "monitoring unit".

We are putting forth this proposal specifically because there have been some concerns about the word "enforcement". We feel that perhaps we might look at an alternative term such as "monitoring unit" or a "monitoring agency".

Recommendation number 16 is that section 7 be amended to read:

That the Canadian Human Rights Commission shall in each year prepare a consolidation of the reports received in that year, under sections 4 and 5, and shall, as soon as possible thereafter but not later than the end of the year, cause the consolidation together with such analysis thereof as the Commission may wish to make, to be laid before each House of Parliament.

Again, this gives the Canadian Human Rights Commission direct access to Parliament on employment equity matters. Clauses 9 and 10. On top of page 12, we have Recommendation 17:

• 1545

That the legislation include a re-evaluation clause to ensure adequate evaluation of the program.

We feel that perhaps we can look at a period of three to five years, at which time the program should be re-evaluated so that we know where we are, after having had this bill passed in Parliament.

Clause 11, again on page 12, Recommendation 18:

That the bill be passed at the earliest time possible to ensure that there are no further delays, and that the bill will ensure success of the Employment Equity Program.

As I mentioned earlier, Mr. Chairman, there have been a number of reports in the last two years which indicate a real necessity in Canada for the Employment Equity Program and what we are saying here is, please do not delay this bill any longer than has already been done. So, let us get on with the bill.

In our concluding remarks, Mr. Chairman, we urge you to make the amendments presented by us and other target

## [Traduction]

Nous proposons donc que l'article 6 s'applique également aux articles 4 et 5.

Nous passons ensuite aux articles 7 et 8, avec la recommandation numéro 15, page 11, d'après laquelle

L'article 7 ou 8, ou un nouvel article, précise l'unité au sein de la Commission canadienne des droits de la personne qui sera chargée de veiller à l'application du programme d'équité en matière d'emploi. Il conviendrait également de faire préciser par la loi que la Commission serait habilitée à entamer une action à la suite de ces rapports. On peut envisager l'emploi d'un autre terme que «organisme de mise en vigueur», par exemple «unité d'observation et de contrôle».

Cette proposition est inspirée par les préoccupations concernant l'expression «mis en vigueur». Nous croyons que l'expression «unité d'observation et de contrôle» ou «organisme d'observation et de contrôles» serait préférable.

Aux termes de la recommandation numéro 16, l'article 7 devrait être modifié et rédigé de la façon suivante:

Que la Commission canadienne des droits de la personne prépare chaque année un rapport d'ensemble sur les rapports reçus pendant l'année, aux termes des articles 4 et 5, et fasse déposer devant la Chambre des communes et le Sénat du Parlement ce rapport d'ensemble, ainsi que toute analyse que la Commission voudrait en donner, et ce, dans les meilleurs délais possibles, mais avant que l'année ne soit écoulée.

Cette mesure permettrait également à la Commission canadienne des droits de la personne de s'adresser directement au Parlement pour les questions relevant de l'équité en matière d'emploi. Nous avons à la page 12, la recommandation 17 qui porte sur les articles 9 et 10:

d'après laquelle la loi devrait prévoir une clause de réévaluation pour garantir une évaluation correcte du programme.

On pourrait envisager une période de trois à cinq ans, au bout de laquelle le programme devrait être réévalué afin de faire le point sur ce qui a été accompli depuis que le projet de loi a été adopté.

La recommandation 18, toujours à la page 12, porte sur l'article 11:

Il est demandé que le projet de loi soit adopté dans les meilleurs délais pour éviter tout retard supplémentaire et pour donner toutes ses chances au programme d'équité en matière d'emploi.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, monsieur le président, au cours des deux dernières années, plusieurs rapports ont fait ressortir l'urgence de ce genre de programmes et nous vous prions instamment de ne pas faire traîner davantage les choses. Nous nous exhortons à faire adopter ce projet de loi.

En conclusion, monsieur le président, nous vous prions instamment d'apporter au projet de loi les modifications

*[Text]*

groups. The committee and the government are well aware that racism is alive and well in Canada. It is measures such as Employment Equity that will ensure that this country allows equality for all its citizens. Employment Equity is a program that requires employers, labour and target groups to work together. We are ready and willing to make the system work. We recognize and support the interest and the desires of the private sector and we are convinced that the Employment Equity Program will ensure that the Canadian economy makes the maximum use of all its citizens.

The recent announcement on this bill by the Minister of Employment and Immigration are cause for encouragement. We urge you to go the maximum distance possible to ensure that Employment Equity is as successful in fact as it is in intentions. This bill will lead to considerable social as well as economic benefits for Canadians as a whole.

I want to just say one thing. This afternoon or this morning I believe the Supreme Court has rendered a decision which is a very important decision in this matter, and that is the decision in the Bhinder case. I believe the decision is that systemic discrimination is covered as part of our Constitution. So it is not only intentional discrimination but the results that are going to be important. I thought you would be interested in this while we are having our debate.

Monsieur le président, M. Fo Niemi va faire quelques commentaires.

**Le président:** Monsieur Niemi.

**M. Fo Niemi (directeur exécutif, Centre de recherche action sur les relations raciales):** Pour terminer, permettez-moi de vous dire que je pense qu'il y a assez de preuves et d'études au Canada pour démontrer qu'il y a beaucoup de discrimination aux niveaux structurel et individuel.

En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, ce n'est pas une question de favoritisme envers un groupe par rapport à un autre. Le problème de la discrimination structurelle envers les groupes désavantagés comme les femmes, les minorités visibles, les handicapés et les personnes d'origine autochtone au Canada, est le même que celui qui affecte plus d'un million de Canadiens qui sont actuellement sans emploi.

Premièrement, c'est une question de planification et d'utilisation maximale de nos ressources humaines face à une économie changeante, dans un monde où la concurrence est très forte. Deuxièmement, il s'agit de voir comment accroître la productivité de nos ressources humaines en tant que pays. Troisièmement, il y a la prévention des coûts économiques et sociaux élevés en termes de discrimination.

Certains gens qui ont la compétence nécessaire pour entrer sur le marché du travail ne peuvent y entrer à cause de certains problèmes de discrimination, et leur compétence est gaspillée.

It is a question of full utilization and planning of human resources to create together for our country a sound and solid

*[Translation]*

proposées par nous ainsi que par d'autres groupes cibles. Le Comité et le gouvernement n'ignorent pas que le racisme existe et se porte bien au Canada, et ce n'est que grâce à des mesures comme l'équité en matière d'emploi que ce pays mettra vraiment tous ses citoyens sur un pied d'égalité. Un programme comme celui d'équité en matière d'emploi exige la participation des employeurs, des syndicats et des groupes cibles, et nous sommes tout à fait disposés à faire ce qu'il faut pour que le programme fonctionne. Nous comprenons l'intérêt et les besoins du secteur privé et sympathisons avec eux, et nous sommes convaincus que grâce au programme d'équité en matière d'emploi, l'économie canadienne saura tirer le meilleur de tous ses citoyens.

Le communiqué que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a récemment publié à propos de ce projet de loi nous apporte de l'espoir et nous vous demandons instamment de déployer tous vos efforts pour concrétiser les intentions du programme d'équité en matière d'emploi. Si nous y parvenions, ce serait pour le plus grand bien économique et social de tous les Canadiens.

Je voudrais encore ajouter un commentaire: ce matin ou cet après-midi, la Cour suprême doit rendre une décision dans l'affaire Bhinder, décision dont on ne peut sous-estimer l'importance, à savoir que la discrimination systémique relève de notre Constitution. Ce n'est donc pas seulement la discrimination intentionnelle, mais également ses résultats qui vont être importants, et je voulais vous rappeler cela au cours de notre discussion.

Mr. Chairman, Mr. Fo Niemi is going to give us a few comments.

**The Chairman:** Mr. Niemi.

**Mr. Fo Niemi (Executive Director, Centre for Research Action on Race Relations):** Allow me to say in conclusion that there are enough proofs and studies to demonstrate the existence of discrimination in Canada, both at the structural and individual levels.

As far as employment equity is concerned, it is not a question of favouring one group above all others. The problem of structural discrimination towards disadvantaged groups like women, visible minorities, handicapped and natives is the same which affects over a million Canadians who are currently jobless.

First of all, it is a matter of planning the maximum use of our human resources in a changing economy, in a world where competition is the key word. Secondly, the question is how to make better use, as a country, of our human resources. Thirdly, discrimination brings high social and economic costs which could be prevented.

Certain people are perfectly fit to work and hold a position on the labour market, yet discrimination prevents them and their abilities are squandered.

Il s'agit de planifier les ressources humaines, de les exploiter intégralement et de prévoir pour le secteur industriel de notre

[Texte]

industrial policy for the future. That is what Employment Equity is all about.

**Mr. Parekh:** Mr. Chairman, before we entertain any questions I would like to ask Dr. Lilian Ma—she is the chairman of our women's committee within the council—to make a few comments if you please.

**Dr. Lilian Ma (Canadian Ethnocultural Council Director and Past President, Chinese Canadian National Council):** Mr. Chairman, can you hear me from here?

**The Chairman:** Very well.

**Dr. Ma:** Good. The remark that I would like to make is with respect to the guidelines that are going to be drawn up later. We felt that for visible minority women... What we are afraid of is that the Employment Equity Program will say, when the target group is women, that white women only are taken to get the jobs and also when visible minorities are considered, then visible minority men are going to be considered first. Therefore, visible minority women are always left behind. We felt that, maybe, in the guidelines it should be stated that doubly disadvantaged groups, such as visible minority women, should be taken into account in a double fashion, when the employment equity program is being considered. That is one point.

• 1550

The second point is in, for instance, the regulations that classify the income groups—I think it is on page 12 of the regulations. As it is now, it is quite skewed for higher-income groups; that is, about \$50,000. A lot of visible minority women are much under this group in income. Therefore, we would hope that in the regulations—as far as the salary-summary profile is concerned—more divisions be given to the lower-income groups, so it will better reflect the reality of the employees. We also want the salary advance to be according to Statistics Canada—although I am not sure what it is right now for Statistics Canada to be—so that we can easily make comparisons later. Thank you.

**The Chairman:** Thank you. Thank you all. Now, I will recognize as our first questioner, Mr. Marchi. Mr. Marchi, you will have the next 10 minutes, followed by a member of the government side, followed by the third party.

**Mr. Marchi:** Thank you very much, Mr. Chairman. My colleague mentioned—I guess as a technicality—that the report will be printed in its entirety, even though just the recommendations were read. Is this correct, Mr. Chairman?

**The Chairman:** He has read quite a lot now. Let us say I will reflect and come back to...

**Mr. Marchi:** Would you?

**The Chairman:** Yes.

[Traduction]

pays un ensemble de mesures saines et solides. C'est cela que nous entendons faire par ce programme d'équité en matière d'emploi.

**M. Parekh:** Monsieur le président, avant de répondre aux questions que vous auriez à nous poser, je voudrais demander à M<sup>me</sup> Lilian Ma, directrice de notre comité de femmes au sein du Conseil national des Canadiens chinois, de vous faire part de certaines observations.

**Mme Lilian Ma (directrice du Conseil ethnoculturel du Canada et ancienne présidente du Conseil national des Canadiens chinois):** Monsieur le président, est-ce que vous m'entendez d'ici?

**Le président:** Je vous entends très bien.

**Mme Ma:** Je voudrais vous parler des lignes directrices qu'il va falloir rédiger. En ce qui concerne les femmes des minorités visibles... Nous craignons que lorsque les femmes sont le groupe cible du programme d'équité en matière d'emploi, seules les femmes blanches obtiendront des emplois et que lorsque ce seront les minorités visibles qui seront le groupe cible, ce ne soient les hommes des minorités visibles qui reçoivent la priorité. C'est pourquoi les femmes des minorités visibles sont les éternelles laissées-pour-compte. C'est pourquoi il conviendrait peut-être de prévoir dans les lignes directrices que les groupes doublement désavantagés, par exemple les femmes des minorités visibles, devraient pris en considération à un double titre pour bénéficier de ce programme d'équité en matière d'emploi. C'est le premier de mes arguments.

Mon second argument concerne les règlements portant sur les tranches de revenu, je crois que c'est à la page 12 du règlement. À l'heure actuelle, ce sont les tranches de revenu élevées, soit environ 50,000\$, qui sont avantagées. Un grand nombre de femmes des minorités visibles se trouvent dans une tranche bien inférieure et nous voudrions que le règlement fasse davantage place à ces tranches inférieures en ce qui concerne le profil des salaires, afin d'être plus fidèle à la réalité. Nous voudrions également que les augmentations de salaire se fassent conformément à Statistique Canada—encore que je ne sache pas ce que ce serait à l'heure actuelle—afin de nous permettre par la suite d'établir des comparaisons. Je vous remercie.

**Le président:** Je vous remercie tous, et je vais donner la parole à M. Marchi, notre premier intervenant. Vous avez dix minutes, monsieur Marchi, puis ce sera le tour d'un membre du parti au pouvoir, suivi d'un membre du troisième parti.

**M. Marchi:** Je vous remercie, monsieur le président. Il s'agit d'un détail matériel, mais mon collègue mentionnait que le rapport serait intégralement imprimé bien que seules des recommandations aient été lues. Est-ce exact, monsieur le président?

**Le président:** Une grande partie en a été lue, en fait, et je vous demanderais de me laisser le temps de réflexion pour...

**M. Marchi:** Vous le voulez bien?

**Le président:** Certainement.



[Text]

**Mr. Marchi:** You are so kind. Let me first welcome the Canadian Ethnocultural Council to the committee. I was struck with a few, what I perceive to be, contradictions. Perhaps, from my point of view, positive contradictions, in the sense that in recommendation No. 18 you urged parliamentarians to move on with the task of passing this bill. Yet, as you went down into your various recommendations, I was struck by the fact that these are all concerns that were echoed in the House by a number of opposition parties, with respect to the holes that we perceive to be part and parcel of this legislation. As I listened to you—with respect to the lack of an enforcement agency, with respect to contract compliance, with respect to the inadequacies of the reporting—I was just wondering why you would want us to move quickly on this bill, assuming that those amendments, or some of those amendments, do not get incorporated into this piece of legislation. I was just wondering, from the vantage point of being President of the National Ethnocultural Council, which is the umbrella group for the ethnocultural communities, do you see anything positive in this bill?

**Mr. Parekh:** Mr. Chairman, as I indicated in our opening remarks, certainly we do see this as a positive step in the right direction. This is why we said that we are very encouraged by the fact that the bill has even been presented in the House. However, there are some weaknesses, and these are major weaknesses as we consider them to be. What we would like to see is, this committee, and in fact Parliament, act on this bill as quickly as it is possible. The reason for this is, as again I indicated, there are many studies that have been done in Canada—many notable reports that have come out—that suggest that the situation in Canada is really serious.

**Mr. Marchi:** I think there is no dispute there. My question is on your perception of the national constituency that you represent. If the piece of legislation goes through without some of these key elements that you propose—that other groups have proposed and continue to propose—would you see your group, or your constituency, as supporting that type of legislation?

• 1555

**Mr. Parekh:** Yes.

**Mr. Marchi:** It is called employment equity, it talks of employment equity, but does it deliver employment equity with the absence of some of the key areas you have touched upon?

**Mr. Parekh:** To paraphrase what I said earlier, while we are not satisfied with this particular bill, because it is lacking in a number of areas, we feel it is a positive step. From that perspective, we feel it is something we will welcome.

**Mr. Marchi:** Okay, on the . . .

**Mr. Parekh:** Do you want to add something?

**Dr. Ma:** Can I just supplement . . .

**Mr. Marchi:** Yes, sure.

**Dr. Ma:** —on what Navin is saying right there?

[Translation]

**M. Marchi:** C'est vraiment aimable à vous. Permettez-moi d'abord de souhaiter la bienvenue au Conseil ethnoculturel du Canada. J'ai relevé ce qui me paraît être quelques contradictions, positives peut-être, au sens où dans la recommandation n° 18, vous nous demandez de hâter l'adoption de ce projet de loi. Mais au fur et à mesure que vous énonciez vos recommandations, j'ai été frappé de constater qu'il s'agissait là de questions soulevées à la Chambre par certains membres des partis d'opposition, et portant sur ce que nous considérons comme les lacunes de ce projet de loi. Vous avez donc déploré l'absence d'un organisme d'application de la loi, d'application des dispositions relatives à la passation des marchés de l'État, vous avez fait ressortir les déficiences du système de présentation de rapports, et j'en suis venu à me demander pourquoi vous insistiez pour que nous fassions adopter si rapidement ce projet de loi puisqu'il n'est pas assuré que certains tout au moins de ces amendements y seront apportés. En me mettant à la place du Conseil ethnoculturel du Canada, qui regroupe les collectivités ethnoculturelles, je me demandais si cette loi comportait le moindre avantage pour vous?

**M. Parekh:** Monsieur le président, comme je l'ai dit dans ma déclaration liminaire, nous considérons certainement que cette loi constitue un pas dans la bonne direction et c'est pourquoi nous avons souligné que le fait même qu'elle ait été présentée à la Chambre nous paraissait très encourageant. Elle comporte néanmoins quelques faiblesses qui nous paraissent capitales. Mais nous voudrions néanmoins que ce Comité, et le Parlement en dernier ressort, prenne aussi rapidement que possible des mesures pour faire adopter ce projet de loi. En effet, sans vouloir me répéter, je vous rappellerais que certains rapports très importants qui ont été publiés, ont mis en relief la gravité de la situation au Canada.

**M. Marchi:** Certes, cela ne fait pas l'ombre d'un doute, mais je vous demandais ce qu'en pensent ceux que vous représentez. Si ce projet de loi est adopté sans certaines des importantes modifications que vous proposez—vous et d'autres groupes, et sur lesquelles vous insistez—est-ce que votre groupe ou vos mandants appuieraient ce genre de loi?

**M. Parekh:** Oui.

**M. Marchi:** Dans le titre et dans le corps du projet de loi, il est question d'équité en matière d'emploi, mais en l'absence de certaines des conditions importantes que vous proposiez d'y faire figurer, s'agit-il vraiment de cela?

**M. Parekh:** Je ne voudrais pas me répéter, mais bien que certains éléments essentiels nous paraissent faire défaut dans ce projet de loi, la direction qu'il suit est la bonne et c'est pourquoi nous serions en sa faveur.

**M. Marchi:** Très bien, mais en ce qui concerne . . .

**M. Parekh:** Est-ce que vous voulez ajouter quelque chose?

**Mme Ma:** Je voudrais simplement ajouter . . .

**M. Marchi:** Certainement, allez-y.

**Mme Ma:** . . . à ce que venait de dire Navin?

## [Texte]

This bill is intended to be a bill of results, but as we were talking about that, there is no clear enforcement mechanism in the bill. What we do not want to see after three or five years is that the bill is a total failure. You get all these reports, but no substantial action is being taken and no results were actually ensured from the bill.

That is why we ask very specifically that there should be an enforcement mechanism clearly spelled out in the bill. We are seeking this key element in the bill. We would like to see that and Navin has specifically read the recommendation on, for instance, specific action plans to be filed by the employees, in addition to just reporting the data. That is one thing which could be improved.

The Human Rights Commission should specify a special unit to enforce or to monitor the bill. These are two things we specifically suggest.

**Mr. Marchi:** I was going to get to the Human Rights Commission and perhaps we can talk about that now. You mentioned that they need a special unit. Does that mean to imply that your group feels the present Human Rights Commission lacks the resources, be they financial or be they personnel, because your organization obviously has dealt with a lot of cases before the Human Rights Commission?

We were told not too long ago by our Auditor General also, about the long line-up of people who are waiting for justice before the Commission. Do you prefer it to remain within the Human Rights Commission with a separate unit? Or would you like to see a separate enforcement agency to ensure that the equality we are talking about is going to be delivered after several years?

**Mr. Parekh:** Mr. Chairman, we very strongly feel the Human Rights Commission at the present time does not have the resources to be able to take on this particular job. That is going to be a very important job and they are going to need financial and human resources to do it.

We are recommending the Human Rights Commission be responsible for this, for a number of reasons. One is that we feel the Human Rights Commission already has been dealing with a lot of issues in equality in employment and others. They have already developed some expertise and some experience in processing cases and in dealing with a variety of issues involved in this, which can be diverted in this particular area.

Second, we are not particularly in favour of establishing another big bureaucracy which will be called an enforcement agency. We feel that if we already have an agency, why not see if we can incorporate within that a separate unit which will deal entirely with employment equity?

**Mr. Marchi:** You also mention you are not in favour of the term 'enforcement agency' and you prefer a monitoring agency. What is the problem with the word 'enforcement'? Do

## [Traduction]

Ce projet de loi est censé produire des résultats concrets, mais comme nous l'avons fait remarquer, il ne prévoit pas un dispositif d'application. Nous ne voudrions pas être obligés, au bout de trois ou cinq ans, de faire un constat d'échec. Les rapports s'accumuleraient, mais rien ne sera entrepris et ce sera un coup d'épée dans l'eau.

C'est pourquoi nous vous demandons de prévoir expressément dans le projet de loi un dispositif de mise en application, qui nous en paraît un élément essentiel. Navin vous a donné lecture de la recommandation qui portait sur ce point et nous tenons à ce qu'elle soit adoptée, en prévoyant par exemple que non seulement il soit fait un rapport sur l'entreprise, mais que les employés puissent également demander une action spécifique. C'est l'une des mesures qui pourraient constituer un progrès.

La Commission des droits de la personne devrait prévoir une unité spéciale qui veillerait à l'application du projet de loi et qui exercerait un contrôle suivi. Ce sont les deux mesures sur lesquelles nous insistons.

**M. Marchi:** J'allais en venir à la Commission des droits de la personne dont nous pourrions peut-être maintenant parler. Vous disiez qu'une unité spéciale était nécessaire. Entendez-vous par là que la Commission actuelle ne dispose pas des ressources nécessaires, qu'il s'agisse de fonds ou de personnel? En effet, votre organisation a eu souvent affaire à la Commission des droits de la personne.

Tout récemment encore, notre Vérificateur général nous parlait des délais considérables d'intervention de la Commission. Préférez-vous continuer à relever de cette Commission ou voudriez-vous qu'un organisme distinct veille à l'application continue, dans le temps, de l'égalité en matière d'emploi?

**M. Parekh:** Monsieur le président, nous pensons effectivement qu'à l'heure actuelle, la Commission des droits de la personne ne dispose pas des ressources nécessaires pour se charger de ce travail. Il s'agit là d'une tâche considérable à laquelle il faudra affecter des ressources importantes, tant humaines que financières.

Nous recommandons, pour un certain nombre de raisons, d'en charger la Commission des droits de la personne, d'une part parce que cette Commission s'est déjà occupée de nombreux cas portant sur l'égalité en matière d'emploi et autres, et que ce faisant elle a acquis une expérience et formé des compétences dans l'instruction de cas de ce genre et de toutes sortes de questions connexes, expérience qui serait particulièrement précieuse dans le cas qui nous concerne.

Par ailleurs, nous ne sommes pas particulièrement désireux de voir la création d'un autre appareil administratif encombrant appelé organisme de mise en application. Puisqu'un organisme de ce genre existe déjà, pourquoi ne pas y incorporer un élément distinct qui se consacrerait uniquement à cette question d'équité en matière d'emploi?

**M. Marchi:** Vous disiez également que vous n'étiez pas en faveur du terme «organisme de mise en application» et que vous préféreriez voir adopter un terme comme «organisme de

[Text]

you not think that has a lot more teeth than the word monitoring? If we are after equality, then why the shyness with 'enforcement agency'?

**Mr. Parekh:** It is not that we do not like the word 'enforcement'. In fact, we have used that term ourselves in the body of the brief. All we are saying is there appears to be some concern among some quarters, some people, about the word 'enforcement'.

**Mr. Marchi:** Is that concern within your national organization or outside of it?

**Mr. Parekh:** No, we are talking about outside. When we look at the debates which have been going on, there are certainly some concerns. The word 'enforcement' appears to be a little too strong a word or whatever the reason might be. People have said that is too much. What we are saying is that if that is indeed really the case, call it monitoring. We would be quite happy with that. That is just an alternative suggestion. It is not that we are not ourselves in favour of enforcement agencies.

• 1600

**Mr. Marchi:** You also mentioned that you would like to bring down the number of employees with several companies doing business with the Government of Canada to 25, and you mentioned the whole gambit of small businesses. The question that begs to be asked, and certainly some people I have been talking to have asked the question, what happens with a company of eight employees, or two employees, or three employees? The fact is that any company doing business with the government, whether you are an employee under a firm of eight or whether you are an employee under 2,000, justice is justice, and equality is equality. While I value taking it down to 25, I am just wondering what the rationale or philosophy is behind just stopping at 25, rather than saying that no one should be discriminated against when you are doing business with the Government of Canada, whether you come from a company serving three employees or a company looking after the interests of 50. I am just wondering at the rationale behind your organization's selection of 25.

**Mr. Parekh:** Mainly really the figure 25, we felt that certainly . . . We agree with you 100% that equality is equality; that whether somebody employees two people or 2,500, it should be the same. We felt initially that a figure such as 25 might make it easier to identify some of those employers much more easily for administrative purposes. Certainly it is much better than the present limit that is in the bill, and certainly after some experience we would very much like to have that limit lifted altogether.

**Mr. Marchi:** My last question, Mr. Chairman, before turning the remainder of the first round to my colleague . . .

**The Chairman:** It will be a short remaining time.

**Mr. Marchi:** Perhaps it could be directed to Lilian Ma, who I believe introduced the concept, when we are looking at the

[Translation]

contrôle et de suivi». Quelle objection avez-vous contre le mot «mise en application»? Ne vous paraît-il pas avoir beaucoup plus de muscle que le terme «contrôle et suivi»? Si déjà nous nous mobilisons pour l'égalité, à quoi bon reculer devant un terme comme «organisme de mise en application»?

**M. Parekh:** Nous n'avons rien contre ce terme, et nous l'avons nous-mêmes utilisé dans le corps du mémoire. Nous faisons seulement remarquer qu'il effarouche certaines personnes.

**M. Marchi:** Au sein de votre organisation nationale, ou à l'extérieur?

**M. Parekh:** Non, nous parlons de l'extérieur. Les controverses auxquelles ce projet de loi a donné lieu font certainement ressortir certaines appréhensions. C'est peut-être un terme à poigne, ou pour toute autre raison, mais d'aucuns lui ont trouvé des allures trop martiales. Si le mot effarouche vraiment les gens, nous ne voyons pas d'inconvénient à changer le nom et à l'appeler organisme de contrôle et suivi. Cela ne veut pas dire que nous ne sommes pas partisans des organismes chargés de l'application des textes.

**M. Marchi:** Vous avez également dit que vous préféreriez que le nombre d'employés travaillant pour les sociétés ayant passé des contrats avec le gouvernement du Canada soit ramené à 25 et vous avez également fait état de ce que font les petites entreprises. Or, la question qui se pose, et ceux à qui j'en ai parlé l'ont posée, est la suivante: que se produit-il lorsqu'une entreprise compte 8, 2 ou 3 employés? Qu'une entreprise sous contrat avec le gouvernement fédéral compte 8 employés ou 2,000, la justice et l'égalité devraient être les mêmes pour tous bien que je sois d'accord pour que ce chiffre soit ramené à 25, je me demande simplement pourquoi fixerait-on cette limite à 25, d'affirmer tout simplement que personne ne devrait être pénalisé lorsque l'entreprise pour laquelle un employé travaille est sous contrat du gouvernement fédéral, que cet employé soit un employé parmi 3 ou parmi 50 autres. Je me demande pourquoi vous vous êtes arrêté à 25?

**M. Parekh:** Nous avons pensé, en l'espèce, que . . . Nous sommes tout à fait d'accord avec vous pour dire que l'égalité devrait être la même pour tous, qu'une entreprise emploie 2 personnes ou 2,500. Nous avions simplement pensé que ce chiffre permettrait d'identifier ces employeurs beaucoup plus facilement sur le plan de l'administration. De toute façon, cette limite est meilleure que celle proposée par le projet de loi et après un certain nombre d'années, nous aimerions qu'elle soit supprimée.

**M. Marchi:** Monsieur le président, permettez-moi de poser une dernière question avant de céder la parole à mon collègue pour le reste du temps qui m'est . . .

**Le président:** Il vous reste très peu de temps.

**M. Marchi:** Peut-être pourrais-je la poser à Lilian Ma, qui en a parlé la première, je crois; je me demandais si nous ne



[*Texte*]

one target group, the visible minorities, that perhaps we should break that down further under the category of visible minorities into perhaps men and women in terms of the employment field. I am just wondering if that is, in fact, what you meant; that if a firm is looking at improving its visible minorities, you simply would now like to see the category under the reporting visible minorities, but break it down and see how many men and women have been hired under the visible minorities category.

**Dr. Ma:** Yes. You are talking about inequalities right now. What I was putting forward was rather the principle that the visible minority women fear that with the employment equity program—you know, the target group being identified right now is women, and then you have visible minorities, native peoples, the physically and mentally handicapped—that it is just white women who are going to get the jobs. And for visible minorities, the men under visible minorities are going to get the jobs, and visible minority women are just left out in the cold. And this has been in fact in the studies that were done in the . . . Who gets the work has been identified in that study. What we feel is that in drawing up guidelines for employers to look at the data for applicants, they should really keep in mind that visible minority women are doubly disadvantaged. That is my point.

**Mr. Marchi:** That is good. I am glad you raised that, because I think it is a very intriguing and valuable point that has not been tabled thus far.

**Mr. Parekh:** Florence Redman would like to make a comment on that point.

**The Chairman:** *Madame, s'il vous plaît.*

**Ms Florence Redman (Executive Director, National Council of Barbadian Associations in Canada):** One thing I would like to say on that is that I believe a survey done within the Public Service has shown that the visible minority groups that had mostly women in their groups, more than 50% of that particular visible minority group were women, and they also had the least promotion. And that was within the Public Service. So I think that again strengthens the need for some extra effort being made as far as visible minority women are concerned.

**Mr. Marchi:** Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you both. I have on my list Mrs. Browes, Mrs. Collins, Mr. Hawkes. Who will start?

**Mrs. Collins:** I will start, if I may. We will share the first round.

**The Chairman:** You will share the first round, then I will recognize Mr. Hawkes for a full seven minutes. Madame Collins and Madame Browes for 10 minutes.

**Mrs. Collins:** I would certainly like to welcome the council. It is an excellent brief and brings up a lot of very important points.

[*Traduction*]

pourrions pas, pour ce qui est des groupes cibles, les minorités visibles par exemple, les diviser en hommes et femmes dans le domaine de l'emploi. Je me demande si c'est, en fait, ce que vous vouliez dire; si une entreprise cherche à embaucher des minorités visibles, vous voudriez peut-être que leur nombre soit rapporté quelque part, mais que cette catégorie soit divisée pour voir combien d'hommes et de femmes ont été embauchés.

**Mme Ma:** Oui. Je suppose que vous faites allusion aux inégalités maintenant. Ce que je disais en fait, c'est que les femmes faisant partie des minorités visibles craignent que seules les femmes blanches n'obtiennent d'emploi en vertu de ce programme d'équité dans l'emploi car, comme vous le savez, le premier groupe cible dont on cherche à améliorer le sort est l'ensemble des femmes, puis les minorités visibles, les autochtones, les handicapés moteurs et les déficients mentaux. Et dans la catégorie minorités visibles, les hommes seront ceux qui obtiendront des emplois et non les femmes. Et c'est ce qu'indiquent les études qui ont été effectuées dans ce domaine, ce sont les hommes qui obtiennent les emplois réservés aux minorités visibles. Lorsque les directives obligeant les employeurs à envisager l'embauchage de certains groupes cibles seront connues, il faudrait se rappeler que les femmes faisant partie des minorités visibles sont doublement défavorisées. Voilà ce que je voulais dire.

**M. Marchi:** Vous avez raison. Je suis content que vous en ayez parlé, car je pense que cette question est fascinante et très intéressante, et personne ne nous en a parlé jusqu'à présent.

**M. Parekh:** Florence Redman voudrait ajouter quelque chose à ce sujet.

**Le président:** *Yes, please.*

**Mme Florence Redman (directrice administrative, Conseil national des associations barbadiennes au Canada):** Je voudrais ajouter qu'une enquête effectuée au sein de la Fonction publique a révélé, je crois, que lorsque plus de 50 p. 100 d'un groupe faisant partie d'une minorité visible donnée étaient des femmes, elles étaient celles qui étaient le moins souvent promues. Et je parle de la Fonction publique. Il faut donc que des efforts supplémentaires soient déployés en faveur des femmes faisant partie des minorités visibles.

**M. Marchi:** Merci infiniment.

**Le président:** Merci à vous deux. Sur ma liste figurent mesdames Browes, Collins et M. Hawkes. Qui veut commencer?

**Mme Collins:** Je vais commencer, si vous permettez. Nous nous partagerons le premier tour.

**Le président:** Très bien. Ensuite, je donnerai la parole à M. Hawkes pour sept minutes. Madame Collins et madame Browes, vous avez 10 minutes.

**Mme Collins:** Je voudrais souhaiter tout d'abord la bienvenue au conseil. Je dois dire que votre exposé était excellent et qu'il a soulevé des points très importants.

[Text]

• 1605

I would just like to perhaps draw to my colleagues' attention that in the proposed draft regulations the categories are indeed broken down under male and female under the visible minorities. So all the data will be gathered; it will all be reported on and broken down. So we will be able to get a good fix, hopefully, on how visible minority women are doing. It is a very important part.

I understand the Ethnocultural Council has as part of its membership a number of members who are business people, who own businesses. I assume then the development of your brief . . . Have you had the opportunity to receive their views on how they would see this applying to them or their views from the business perspective? What were some of their comments?

**Mr. Parekh:** Yes, we have a membership that encompasses all ranges in the economy, and that includes many small businesses. In Canada today the bulk of small businesses are owned and operated by people of ethnic origins, so they are there. Our member organizations have had an opportunity to look at the brief. Certainly whatever is in this brief also happens to be the policy of this council; it was adopted two years ago at our national conference. So it is very much part and parcel of our policy, and the ethnic community leaders from the business sector certainly support this, very much so.

**Mrs. Collins:** I think that is very important. What I see, and certainly what Dr. Ma was saying earlier, is that we want results, and what we are trying to do is put together the system that will maximize the possibility of achieving those results. In my own mind, the best way of getting results is not just having a lot of paperwork and a lot of laws; it is to get the groups together who can actually achieve those results, the target group representatives and the businesses, and find mechanisms and forums for sharing information and working together to achieve those results.

I wondered if you could suggest ways in which your council could work with some of the federally regulated companies, particularly some of your own business people, to assist them in achieving the kinds of results we want. We have heard from many of the companies that they are willing to do it, but some of them do not quite know how to go about doing it or do not even know who is out there.

**Mr. Parekh:** It is very interesting that you have raised this question right at this time, because just last October we had a meeting of all the presidents of our member organizations and we specifically asked some of the leaders of business organizations to come and talk to them. One of them was the Canadian council of small businesses. What we are in the process of doing within our council is establishing a small business forum as part of the council, which will be doing specifically the kinds of things you have talked about. There are some unique problems faced by small business people, especially those who are immigrants or who have some difficulties with languages, regulations, taxation, all these kinds of things—including, of course, employment equity. We will definitely be looking at

[Translation]

Je voudrais simplement signaler à mes collègues que la catégorie minorités visibles est en fait divisée en hommes et femmes dans les projets de règlement. Toutes les statistiques seront donc compilées, rapportées et ventilées. Nous pourrions donc savoir, je l'espère, comment sont traitées les femmes faisant partie de minorités visibles. C'est très important.

Je crois savoir que le Conseil ethnoculturel compte, parmi ses membres, un certain nombre d'entrepreneurs. Je suppose donc que votre exposé . . . Avez-vous eu l'occasion de parler de ce projet de loi à ces entrepreneurs? Qu'en pensent-ils?

**M. Parekh:** Oui, effectivement, toutes les couches de la société, y compris de petits entrepreneurs, sont représentées au conseil. De nos jours, le gros des petites entreprises au Canada sont la propriété d'entrepreneurs d'origine ethnique ou sont gérées par ces derniers. Nos organisations membres ont eu l'occasion de lire notre mémoire. Je dois dire que ce mémoire traduit la politique de ce conseil, qui a été adoptée il y a deux ans lors de notre conférence nationale. Cela fait donc partie de notre point de vue d'ensemble et les chefs des communautés ethniques du secteur privé sont partisans de ce projet de loi, il n'en fait aucun doute.

**Mme Collins:** Je crois que c'est très important. Comme l'a fait valoir M<sup>me</sup> Ma tout à l'heure, nous voulons des résultats probants et nous essayons d'instaurer un système qui nous permettra d'atteindre ces objectifs. Pour ma part, nous n'obtiendrons pas de résultats concrets en multipliant la paperasserie administrative et les lois, mais plutôt en regroupant les intéressés, les représentants des groupes cibles et les entreprises, pour qu'ils puissent trouver des mécanismes permettant, par le biais d'échange de renseignements et de collaboration, d'atteindre ces résultats.

Pourriez-vous nous dire comment votre conseil, et en particulier les propriétaires d'entreprises, pourraient aider les compagnies sous réglementation fédérale à atteindre les résultats que nous recherchons? De nombreuses entreprises nous ont fait part de leur bonne volonté, mais certaines d'entre elles ne savent pas exactement comment s'y prendre ou ne savent même pas qui est en cause.

**M. Parekh:** Votre question est très intéressante et opportune car en octobre dernier, nous nous sommes entretenus avec tous les présidents de nos organisations membres et nous avons demandé aux présidents d'organisations représentant les petites entreprises de venir leur parler, et notamment le Conseil canadien des petites entreprises. D'ailleurs, nous essayons de créer, au sein de notre conseil, une tribune de la petite entreprise qui fera précisément ce dont vous parlez. Les petits entrepreneurs, en particulier les immigrants ou ceux qui ont du mal à comprendre la langue, les lois et règlements, le régime fiscal et, évidemment, les programmes d'équité dans l'emploi, doivent faire face à certains problèmes uniques. Nous allons considérer tout cela et de fait, nous allons nous y atteler au cours des six prochains mois.

[Texte]

that; in fact, that is going to be one of the major areas of our attention in the next six months.

**Mr. Andrew Cardozo (Canadian Ethnocultural Council):** I might just add, Mrs. Collins, that over the past few months Mr. Parekh and others have been involved in meetings with the Crown corporations, or several of them. We have also discussed employment equity... We had a brief conversation with the Canadian Bankers' Association just before they appeared and with BCNI, the Business Council on National Issues. Our message all around is that we really see a necessity for everybody to work together on this.

We have extended all sorts of invitations to work together on it, and I think those invitations have been well received. I hope in the weeks and months ahead we will be meeting with them.

**Mrs. Collins:** Okay, thank you. I will turn to Mrs. Browes.

**Mr. Parekh:** Can I just ask my colleague, Fo Niemi, to make a comment?

**M. Niemi:** Permettez-moi de vous mentionner que notre organisme à Montréal vient de recevoir de la ministre Andrée Champagne une subvention pour l'Année internationale de la jeunesse.

For that purpose, we are setting up on March 1 what we call a consultation and dialogue day between visible minority youth and employers—primarily private sector employers and people from federal Crown corporations. We have a member of a transport Crown corporation, who I cannot name, on our board. The general response is that there is interest and there is openness. I agree with you that some companies do not know where to go, where to start, how to reach out to these minority groups. Sometimes it is a question of where to find a real representative voice and where to find the pool of skills for their jobs. I think dialogue and consultation is very important. Multiculturalism Canada per se should have this business and economic orientation if we want to facilitate employment equity in the next couple of years.

• 1610

**Mrs. Collins:** Great. Well, congratulations. That is the kind of approach which, I think, we should really be supporting. It means a lot more than a whole bunch of pieces of paper and reports in somebody's personnel office.

**The Chairman:** Madam Browes, five minutes.

**Mrs. Browes:** Thank you, Mr. Chairman.

I would like to join Mrs. Collins in congratulating you on this very excellent brief. Of course both Mrs. Collins and I heard your brief relating to 'Equality For All', and that report was excellent, too. So this is another example of your very fine work that you are bringing to our attention.

[Traduction]

**M. Andrew Cardozo (Conseil ethnoculturel du Canada):** Permettez-moi d'ajouter, madame Collins, qu'au cours des derniers mois, M. Parekh et d'autres se sont entretenus avec plusieurs dirigeants de sociétés de la Couronne. Nous avons également discuté de l'équité dans l'emploi... Nous nous sommes entretenus brièvement avec les représentants de l'Association des banquiers canadiens peu avant qu'ils ne comparaissent devant votre Comité, et notamment avec le Conseil des entreprises sur les questions d'intérêt national. Nous croyons fermement que chacun devrait collaborer.

Nous avons envoyé toutes sortes d'invitations à cet effet et je crois qu'elles ont été bien accueillies. J'espère que nous nous entretiendrons avec d'autres au cours des semaines et mois à venir.

**Mme Collins:** Bien, merci. Je cède le micro à M<sup>me</sup> Browes.

**M. Parekh:** Puis-je demander à mon collègue Fo Niemi d'ajouter quelque chose?

**M. Niemi:** May I point out that our organization in Montreal has just received a subsidy for the International Youth Year from Mrs. Andrée Champagne, the Minister.

Nous avons donc décidé d'organiser, le 1<sup>er</sup> mars prochain, une journée de consultation et de dialogue entre les jeunes faisant partie de minorités visibles et des employeurs du secteur privé et des sociétés de la Couronne surtout. Notre conseil compte un membre, que je ne peux nommer, d'une société de la Couronne s'occupant de transports. D'après les réactions enregistrées, nous pouvons dire que ce projet a suscité beaucoup d'intérêt et d'ouverture. Il est vrai que certaines entreprises ne savent où aller, où commencer, comment atteindre ces groupes minoritaires. Il est parfois difficile de savoir à qui s'adresser et de trouver une main-d'œuvre qualifiée. Je crois que le dialogue et la concertation sont très importants. Si nous voulons faciliter l'équité dans l'emploi au cours des deux prochaines années, le ministère du Multiculturalisme devrait être en partie axé sur le secteur privé.

**Mme Collins:** Bien. Félicitations. C'est là la démarche que nous devrions soutenir, à mon avis. Ce serait beaucoup plus concret qu'un tas de paperasse et de rapports dans le bureau d'un chef du personnel.

**Le président:** Madame Browes, vous avez cinq minutes.

**Mme Browes:** Merci, monsieur le président.

Je voudrais me faire l'écho de M<sup>me</sup> Collins et vous féliciter de votre excellent mémoire. Tout comme M<sup>me</sup> Collins, j'étais présente lorsque vous avez présenté votre mémoire portant sur le document intitulé «Égalité pour tous» et je dois dire que ce rapport était excellent également. Voici donc un autre exposé qui vient s'ajouter à la longue liste des mémoires excellents que vous nous avez déjà présentés.



*[Text]*

I certainly like the thrust of your brief and its sense of urgency in getting on with the job, getting on with the results and acting on this as quickly as possible. We have waited for some time for some action on this in this country, so I feel very encouraged by your comments that we should actually get this legislation passed as quickly as possible to assure that 'solid future', as you say, of employment equity.

I would like to pick up a little bit on your recommendation 9 concerning a narrative section on the pro-active employment equity programs. Just a comment on the pro-active approach which you mentioned most recently in answer to Mrs. Collins' questions. I think you are to be complimented on your own pro-active approach in what you are doing. In your own consultations with business people how are you going to monitor your own program with the private sector?

**Mr. Parekh:** I am having some difficulty understanding the question. When you say how ...

**Mrs. Browes:** As I understand it, you are meeting with business people and Crown corporations to assist those companies with an employment equity program.

**Mr. Parekh:** Right, okay.

**Mrs. Browes:** How are you going to follow up in a pro-active way yourselves?

**Mr. Parekh:** Okay, good question. So far we have approached a number of Crown corporations, and in fact we have met their very top people who are responsible for human resource management. Just to give you an example; Petro Canada, Air Canada, Canada Post. We have met people at a very high level there. What we have suggested to them is that we, as a group, are ready, willing and even able to assist them in approaching employees who come from these target groups. One of the problems identified by the employers, was that when they conducted a survey to identify visible minorities, they did not get enough response, perhaps justifiably so, because employees are a little concerned when somebody asks them questions about their origins. They wonder whether it is going to be what some people call now 'out-placement' or whatever it is.

We have suggested that a group such as ours, is in a position to work with them to act as a bridge between the employer and the target groups. To evaluate the success of our own pro-active program, we intend to form a business forum within our council to deal with all those issues, including employment equity issues, and we will monitor that. Perhaps we might want to have an enforcement agency of our own to see if we are doing very well, but certainly we will be looking at it periodically.

**Mrs. Browes:** Yes. Thank you for that.

On recommendation 7 on page 8, you say that companies with 25 or more employees should be included in this bill. What type of research have you done to get to the number 25? How reasonable do you think that number is, as opposed to 100 employees?

*[Translation]*

J'ai beaucoup apprécié les propos que vous tenez dans votre mémoire; vous faites valoir qu'il est urgent de s'atteler à la tâche, d'obtenir des résultats et d'agir le plus rapidement possible. Cela fait longtemps que nous attendons une mesure de ce genre dans ce pays, si bien que je me sens très encouragée par votre désir de voir ce projet de loi adopté le plus rapidement possible pour que l'équité dans l'emploi soit assurée.

J'aimerais revenir sur votre recommandation n° 9 portant sur les programmes proactifs d'équité dans l'emploi. Je voudrais tout d'abord faire une observation sur cette optique à laquelle vous avez fait allusion en réponse à une des questions de M<sup>me</sup> Collins. Je crois qu'il faudrait vous féliciter d'avoir adopté cette démarche. Dans le cadre des consultations que vous aurez avec les entrepreneurs, comment allez-vous suivre votre propre programme?

**M. Parekh:** J'ai du mal à comprendre votre question. Lorsque vous dites comment ...

**Mme Browes:** Si je vous ai bien compris, vous aidez certaines entreprises privées et sociétés de la Couronne à mettre sur pied un programme d'équité dans l'emploi.

**M. Parekh:** En effet.

**Mme Browes:** Comment allez-vous suivre ce programme de façon proactive?

**M. Parekh:** Votre question est intéressante. Nous nous sommes entretenus jusqu'à présent avec un certain nombre de sociétés de la Couronne et nous avons rencontré les directeurs chargés de la gestion des ressources humaines. À titre d'exemple, citons Petro Canada, Air Canada, et la Société canadienne des postes. Nous y avons rencontré les grands responsables. Nous leur avons dit que notre conseil était prêt à les aider à se mettre en contact avec ceux qui font partie de ces groupes cibles, que nous voulions les aider et même que nous pouvions le faire. Ces employeurs nous ont dit que, lorsqu'ils effectuaient une enquête pour identifier ces minorités visibles, ils n'obtenaient pas suffisamment de réponses, à juste titre peut-être, car les intéressés sont toujours inquiets lorsque quelqu'un leur pose des questions sur leurs origines. Ils se demandent s'ils ne vont pas être éliminés automatiquement.

Nous leur avons dit qu'un groupe comme le nôtre peut faire office de médiateur entre les employeurs et les groupes cibles. Dans le but d'évaluer l'efficacité de notre propre programme proactif, nous avons l'intention de créer une tribune au sein de notre conseil, qui serait chargée de considérer toutes ces questions, y compris l'équité dans l'emploi, et nous suivrons ce programme de très près. Nous envisagerons peut-être de créer notre propre organisme d'application des textes pour voir ce qu'il en ressort, mais nous surveillerons la situation régulièrement.

**Mme Browes:** Merci.

Votre recommandation n° 7, page 8, stipule que les entreprises comptant 25 employés ou plus devraient être incorporées dans ce projet de loi. Comment êtes-vous arrivés à ce chiffre? Quel genre de recherches avez-vous effectuées? Pensez-vous que ce chiffre, et non pas 100, soit raisonnable?

[Texte]

**Mr. Parekh:** Let me first answer the second question.

• 1615

I think it is the most reasonable number. As we said earlier, in answer to Mr. Marchi's question, we feel the limit that is placed right now is such that some organization with 110 or 150 employees can very easily form some kind of a legal entity in order to get out from under the act. So what we are suggesting is that the number should be low enough in order to cover the bulk of the employers.

Now, as it has been argued why not go for all employers to take the limit completely out. We felt at this stage that while we are just introducing a program such as this, maybe a number such as 25 is good enough also for administrative purposes and in order to identify employers. So that is the basic research that we have done on that.

**Mrs. Browes:** Are you looking at that in terms of data-gathering, or are you looking at that number simply to say yes, we need to have an employment equity program in terms of affirmative action? Are you looking at that as simply gathering data?

**Mr. Parekh:** We are looking at the entire employment equity program, not just data-gathering.

**Mrs. Browes:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you. I understand Mr. Nystrom would like to share his 10 minutes with Mr. Epp. Then I will go to Mr. Hawkes, and then I will come back to others. Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** Thank you very much, Mr. Chairman. Welcome to the group here this afternoon; I welcome your concern about strengthening the legislation and some of the specifics.

I would like to ask you a couple of questions to try to clarify what you are getting at. The first thing I want you to do is clarify for me a bit the type of direction you want this committee to go in. If we look at recommendation number six in your brief, you are saying that if the bill is not altered to ensure employment equity, the title of the bill should be changed to reflect its objective—in other words, reporting—and that a new employment equity bill should be introduced in the near future. In other words, this bill is not very good so a new bill should be introduced in the very near future.

You go further. On page 12, recommendation number 18 says that the bill should be passed at the earliest possible time to ensure that there are no further delays and that the bill should ensure the success of the employment equity program. How do you square six with eighteen?

**Mr. Parekh:** Well what we are really doing under recommendation six is simply noting that this bill is not an employment equity legislation; it is strictly and simply a reporting legislation, and to call it an employment equity legislation is

[Traduction]

**M. Parekh:** Permettez-moi de répondre en premier lieu à votre deuxième question.

Je crois que ce chiffre est le plus raisonnable. Comme nous l'avons dit antérieurement, en réponse à la question de M. Marchi, nous estimons que la limite actuelle est telle qu'une entreprise comptant 110 ou 150 employés pourrait très facilement former une sorte d'entité juridique qui lui permettrait de se soustraire à la loi. Nous recommandons donc que ce chiffre soit suffisamment restreint en vue de couvrir le gros des employeurs.

Mais, comme d'autres l'ont dit, pourquoi ne pas supprimer cette limite? Nous avons pensé que, pour le moment, ce programme n'en était qu'à la première étape et qu'une limite de 25 permettrait d'identifier les employeurs et faciliterait le côté administratif des choses. Voilà les conclusions auxquelles nous sommes arrivés.

**Mme Browes:** Cette limite vous permettra-t-elle uniquement de compiler des statistiques ou pensez-vous simplement que ces programmes d'équité dans l'emploi et d'action positive s'imposent? Cette limite vous permettra-t-elle simplement de recueillir certaines données?

**M. Parekh:** Nous prenons en considération le programme d'équité dans l'emploi tout entier et nous ne le voyons pas simplement sous l'angle d'une compilation de statistiques.

**Mme Browes:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci. Je crois que M. Nystrom voudrait partager ses 10 minutes avec M. Epp. Ce sera ensuite le tour de M. Hawkes et nous passerons alors au deuxième tour. Monsieur Nystrom, je vous en prie.

**M. Nystrom:** Je vous remercie, monsieur le président. Bienvenue au groupe qui comparait cet après-midi; c'est avec plaisir que je vous ai entendu dire que le projet de loi devrait être renforcé et j'apprécie les détails que vous nous avez donnés.

Je voudrais vous poser deux questions pour que je sache bien ce que vous voulez au juste. Premièrement, je voudrais que vous me disiez ce que vous voulez que ce Comité fasse. Vous dites, à la recommandation n° 6, que si le projet de loi n'est pas modifié en vue d'assurer l'équité dans l'emploi, son titre devrait être changé pour qu'il traduise bien l'objectif recherché, c'est-à-dire, la transmission de rapports, et qu'un nouveau projet de loi sur l'équité dans l'emploi soit introduit sous peu. En d'autres termes, vous estimez que ce projet de loi n'est pas très bon et qu'un autre devrait être présenté très bientôt.

Vous allez même plus loin. Votre recommandation n° 18, page 12, stipule que le projet de loi devrait être adopté dans les meilleurs délais pour qu'il ne traîne plus et qu'il devrait assurer la réussite du programme d'équité dans l'emploi. Comment conciliez-vous la recommandation 6 et la recommandation 18?

**M. Parekh:** La recommandation n° 6 signale simplement que ce projet de loi ne devrait pas être considéré comme un projet de loi instaurant l'équité dans l'emploi; il instaure tout simplement exclusivement un système de compte rendu et ne

[Text]

not quite correct. No matter what we have said, our intention is to bring to your attention that fact and say this is not an employment equity bill. Why not put in employment equity? Then this bill be truly an employment equity bill.

**Mr. Nystrom:** I agree with you there, but I was puzzled at recommendation 18, which says that the bill should be passed at the earliest possible time to ensure that there are no further delays and that the bill will ensure success of the employment equity program. This seems like a ringing endorsement. It is almost like being progressive on the one side and conservative on the other side.

**Mr. Parekh:** I guess we would rather be right here, not on the other side. There are a number of colleagues . . .

**The Chairman:** If you were all Liberals there would be no problem.

**Mr. Parekh:** Mr. Chairman, we have a number of colleagues of mine who would like to make a comment on it.

**Mr. Cardozo:** Mr. Nystrom, we certainly debated these resolutions quite a bit; we see the potential contradiction there, but I would like to suggest that there is not one. We see that the government has two choices. One is to pass the bill as it is, in which case we will say well fine, that is not very much; it is not an employment equity bill, so now introduce a new employment equity bill. So in effect if it were passed in the present form we really would not be very satisfied with it; we would see the need for a real employment equity bill to be introduced subsequently, hopefully very soon.

The second choice it has is to amend the bill and then pass it. Now, we clearly want the second choice. At the same time, we do not want it to take six or eight or ten months or a year before we get this bill amended.

**Mr. Allmand:** There will be closure, do not worry.

**Mr. Cardozo:** I hope you see the two choices we are looking at. We would rather this bill were amended and in an appropriate manner and very soon.

**Mr. Nystrom:** Okay, I think I understand. I wanted to go back to page six and recommendations one and two.

• 1620

**Dr. Ma:** Okay, maybe I should pitch my other two bits in. It is like a drowning person; you grab the last straw when it is there, but you hope that a real buoy will be thrown to you really soon. Does that answer your question? I think the key word is 'if' in recommendation 6— that 'if' the bill is not altered to ensure . . . Okay? 'If' is the word.

**Mr. Nystrom:** Okay. Anyway, recommendation Nos. 1 and 2 on page 6. You are talking about other non-visible ethnocultural minorities and that they be studied in the very near future. Can you elaborate a bit as to what you mean by that

[Translation]

devrait pas passer pour un projet de loi instaurant l'équité d'emploi. Indépendamment de ce que nous avons dit, notre intention est de signaler ce fait à votre attention et vous dire que ceci n'est pas un projet de loi sur l'équité dans l'emploi. Pourquoi ne pas y introduire ce concept? Ce projet de loi sera alors vraiment un projet de loi sur l'équité dans l'emploi.

**Mr. Nystrom:** J'en conviens, mais la recommandation n° 18 m'a laissé perplexe car vous y dites que le projet de loi devrait être adopté le plus rapidement possible pour éliminer toute temporisation et qu'il devrait garantir l'efficacité du programme sur l'équité dans l'emploi. Vous semblez approuver ce projet de loi. Vous semblez être à la fois progressiste et conservateur.

**Mr. Parekh:** Nous préférierions être de ce bord-ci. Quelques collègues . . .

**Le président:** Si vous étiez tous Libéraux, il n'y aurait pas de problème.

**Mr. Parekh:** Monsieur le président, un certain nombre de mes collègues voudraient intervenir.

**Mr. Cardozo:** Monsieur Nystrom, permettez-moi de vous dire que nous avons beaucoup discuté de ces résolutions; nous comprenons qu'il puisse y avoir contradiction, mais j'aimerais vous dire que ce n'est pas le cas. Le gouvernement, à notre avis, possède deux options. Il peut adopter le projet de loi sous sa forme actuelle, auquel cas nous penserons qu'il n'est pas très complet, qu'il ne s'agit pas d'un projet de loi portant sur l'équité dans l'emploi et nous vous demanderions d'en présenter un autre. Ainsi, si ce projet de loi était adopté dans sa formulation actuelle, nous n'en serions pas très satisfaits; nous vous demanderions de présenter un véritable projet de loi portant sur l'équité dans l'emploi très rapidement.

Le gouvernement peut également modifier le projet de loi et l'adopter. Il est évident que nous préférierions que cette deuxième option soit retenue. Cependant, nous ne voudrions pas qu'il ne soit modifié que dans 6, 8, 10 ou 12 mois.

**Mr. Allmand:** Le gouvernement limitera les débats, ne vous inquiétez pas.

**Mr. Cardozo:** J'espère que vous comprenez bien les deux choix qui se présentent au gouvernement. Nous préférierions que ce projet de loi soit modifié de façon appropriée et le plus rapidement possible.

**Mr. Nystrom:** Bien, je crois que je vous comprends. Je voudrais revenir aux recommandations nos 1 et 2, page 6.

**Mme Ma:** Permettez-moi d'intervenir. On pourrait assimiler la chose au proverbe qui dit: mieux vaut un tiens que deux tu-l'auras. Cela répond-t-il à votre question? Le mot clé de la recommandation no 6 est le mot «si»; «si» le projet de loi n'est pas modifié afin de garantir . . . Avez-vous compris?

**Mr. Nystrom:** Oui. Revenons-en aux recommandations 1 et 2, page 6. Vous faites allusion à d'autres minorités ethnoculturelles non visibles et vous demandez que leur sort soit étudié dans un avenir proche. Pourriez-vous nous dire ce que vous



[Texte]

and what groups you are looking at? Are you looking at bearded Anglican Church ministers or ... ?

**Mr. Parekh:** Mr. Chairman, I just want to emphasize that this brief really concerns Bill C-62, which identifies visible minorities as one of the target groups, and we would hate to have the discussion go off on a tangent.

The reason we put this particular comment in is strictly to note again and to really make you people fully aware of the fact that there are other groups who do not fit in the category called visible minorities, but nevertheless, have similar problems.

If you look at the list of our members at the end of the brief, you will find there are a number of groups represented by our council who do not quite fit into the visible minority mode, but there is no way you can say there is no discrimination against these people, as well. So we would like to see some work done, some studies done, on the discrimination that is affecting those groups and perhaps deal with it at some future time.

**Mr. Nystrom:** Yes, I think I know what you mean. I come from Saskatchewan; I recall stories, basically before my time—for example, of the Ukrainian immigrants who came out and faced tremendous discrimination because they had a Ukrainian name. I know many years ago in Parliament, John Diefenbaker used to raise that as an issue and it was certainly a form of discrimination because they came from Eastern Europe, because they had a Ukrainian name. Now fortunately, as time goes on, there is becoming less and less of a problem with that in the Province of Saskatchewan—but I assume you are referring to cases like that.

**Mr. Parekh:** Of course. Mr. Chairman, Fo Niemi would like to make a comment.

**M. Niemi:** Pour résumer ce point, on peut utiliser l'exemple de la communauté latino-américaine ou hispanophone qui ne constitue pas elle-même une minorité visible, qui ne se définit pas comme une minorité visible, mais qui est passablement désavantagée. À Toronto et à Montréal surtout, le taux de pauvreté de ce groupe est très élevé, et le manque d'éducation et de chances d'emploi est très marqué. C'est à des groupes comme celui-là qu'on pense.

**Dr. Ma:** Yes, and while we are on this topic, I would like to bring your attention to page 8 in the discussion paper on employment equity. I think the committee should be very careful in its designated groups definition for visible minorities, because the very last phrase:

... or any other non-Caucasian racial characteristic).

The phrase should be better put. I do not think the phrase, as it stands, would be clear-cut for all intents and purposes for the bill right now; it could just open a floodgate because somebody can say, 'I have an oriental nose, so I should be considered as a visible minority'. I think that is just too broad, so I just wanted to bring it to the attention of the committee.

**Mr. Nystrom:** How much time?

[Traduction]

entendez par là et à quel groupe vous pensez? Pensez-vous au ministre barbu de l'église anglicane ou ...

**M. Parekh:** Monsieur le président, je voudrais revenir sur le fait que ce mémoire ne traite que du bill C-62, qui stipule que les minorités visibles constituent l'un des groupes cibles et nous ne voudrions pas que cette discussion soit détournée.

Si nous avons dit cela, c'est pour signaler à votre attention qu'il existe d'autres groupes qui ne relèvent pas de la catégorie dite des minorités visibles mais qui néanmoins éprouvent les mêmes problèmes.

Si vous parcourez la liste des membres de notre groupe qui figurent à la fin de notre mémoire, vous constaterez qu'un certain nombre de ces groupes, qui sont représentés par notre conseil, ne relèvent pas des minorités visibles; il n'en demeure pas moins que ces gens là font également l'objet d'actes discriminatoires. Nous voudrions donc que des études soient effectuées sur la discrimination dont font l'objet ces groupes pour que vous puissiez peut-être vous attaquer à ce problème un jour ou l'autre.

**M. Nystrom:** Oui, je vois ce que vous voulez dire. Je suis originaire de la Saskatchewan et je me rappelle que les immigrants ukrainiens, c'était bien avant que je ne sois né, faisaient l'objet de nombreux actes discriminatoires en raison de leur nom. Je sais qu'il y a de nombreuses années, John Diefenbaker avait cité leur cas au Parlement, et ces gens-là faisaient l'objet de discrimination car ils venaient de l'Europe de l'Est, parce qu'ils avaient un nom ukrainien. Heureusement, maintenant, cette discrimination s'atténue au fil du temps dans la province de Saskatchewan, mais je suppose que vous faites allusion à des cas de ce genre.

**M. Parekh:** Bien sûr. Monsieur le président, Fo Niemi voudrait ajouter quelque chose.

**Mr. Niemi:** On this same point, one could use as an example the Latin American community, the Spanish speaking community, which is not a visible minority per se, which does not see itself as a visible minority, but which is discriminated against. In Toronto and in Montreal above all, this group is very impoverished, ill educated and has very few job opportunities. These are the groups which come to my mind.

**Mme Ma:** Oui, et puisque nous abordons ce sujet, je voudrais attirer votre attention sur la page 8 du document de travail portant sur l'équité en matière d'emploi. Je crois que le comité devrait faire très attention lorsqu'il définit les groupes désignés de minorités visibles car voici ce que dit la dernière phrase:

... ou tout autre trait n'appartenant pas à la race (blanche).

Cette phrase devrait être mieux formulée. Je ne pense pas qu'elle soit très précise; elle pourrait prêter à confusion et ouvrir toutes grandes les portes; quelqu'un pourrait arguer du fait qu'il a un nez oriental pour essayer de passer pour un membre d'une minorité visible. Cette phrase est trop générale et je voulais la signaler à l'attention du comité.

**M. Nystrom:** Combien de temps me reste-t-il?

*[Text]*

**The Chairman:** Mr. Epp for two minutes. But maybe you will prefer to have a full five, after.

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Please sign me up for another five later on. I would like to welcome the members of the Canadian Ethnocultural Council who are here today and to express my regret at having been tied up in the House, as members will be on good days, doing the nation's business there. The discussion which my colleague, Mr. Nystrom, has already raised about recommendations 6 and 18 need to be put quite, quite sharply here, it seems to me, particularly with the government looking to this debate seriously, I am sure, to decide whether or not the bill should be strengthened in one area or another. It is clear that this is not an employment equity bill. It is clear that this bill is designed to provide information on the basis of which, employment equity can be achieved. I take recommendations 6 and 18 to mean, pass that because it is necessary, but let us have an employment equity bill going beyond this, really providing what is wanted and so on, and perhaps I could toss that... Several of you are nodding your heads to underscore that I got it right.

• 1625

**Mr. Parekh:** Right. You have. Absolutely right.

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** I presume that indicates, as you say on page 10, that there is a very real need in this country. The reports in the past year have been in Toronto, first of all, demonstrating intentional discriminatory behaviour, but you would, from your experience, from the experience of your organizations and their members across the country, testify that what is true in Toronto is true in Vancouver, in Montreal, in all our cities, and presumably in smaller centres in rural areas as well. There is a real need for employment equity. If the government is serious about that, we will see another bill or we will see this one amended... one or the other. If all they are going to do is provide information, then we will not have employment equity being achieved. Maybe, that will do for now, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mr. Hawkes has the floor, and then we will return for a full turn. We are starting a new turn. Five minutes, Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** Thank you very much, Mr. Chairman, and thanks to the witnesses for the creative thinking, the number of different issues you brought to our attention that are not in previous briefs.

I think the Minister has indicated the intention to bring in amendments that meet most of the concerns you bring specifically to our attention, but not all. The first one that comes to mind is the Minister's intention to bring in amendments which will deal in a more clear-cut fashion with the expectation that there be planning. You talked about the reporting being valuable and a step forward. You have indicated that planning is valuable and a step forward. The dilemma for the committee might be whether or not the plans should be made public. The results, through the reports, will be made public. Should the plans be made public, or should they

*[Translation]*

**Le président:** Monsieur Epp, vous avez deux minutes. Mais peut-être préféreriez-vous avoir cinq minutes plus tard.

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Mettez mon nom sur la liste du deuxième tour, s'il vous plaît. Je voudrais souhaiter la bienvenue aux membres du Conseil ethnoculturel du Canada qui sont ici aujourd'hui et m'excuser d'avoir été en retard, mais j'ai été retenu à la Chambre, comme les députés le sont lorsque tout va bien. Le point soulevé par mon collègue M. Nystrom à propos des recommandations n° 6 et 18 devrait être réaffirmé dans toute sa vigueur car il me semble que le gouvernement cherche vraiment à décider, d'après ces débats, si le projet de loi devrait être renforcé ou non. Il ne fait aucun doute que ce projet de loi ne porte pas sur l'équité en matière d'emploi. Ce projet de loi a pour but de fournir des renseignements qui permettront de réaliser cette équité. Les recommandations n° 6 et 18 stipulent que ce projet de loi devrait être adopté parce qu'il est nécessaire, mais qu'un véritable projet de loi sur l'équité en matière d'emploi devrait être présenté pour que les objectifs recherchés soient réalisés et j'ajouterais même... Je vois que certains d'entre vous hochent la tête en guise d'acquiescement.

**M. Parekh:** Tout à fait. Vous avez absolument raison. C'est cela.

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Comme vous le dites à la page 10, je suppose que cela veut dire que ce pays en a réellement besoin. Vous avez parlé de Toronto, où l'année dernière, certains affichaient un comportement discriminatoire délibéré, mais vous pourriez dire, d'après votre expérience, d'après celle des organisations membres, que la même observation vaut pour Vancouver, Montréal, pour toutes nos grandes agglomérations et peut-être même dans les petites villes rurales également. L'équité en matière d'emploi s'impose. Si le gouvernement est sérieux, un autre projet de loi sera présenté ou celui-ci sera modifié... soit l'un soit l'autre. Si le but recherché est de fournir des renseignements simplement, l'équité en matière d'emploi ne sera pas réalisée. C'est tout ce que j'avais à dire pour l'instant, monsieur le président.

**Le président:** Monsieur Hawkes, vous avez la parole, et ensuite nous passerons au second tour. Nous entamerons un autre tour. Vous avez cinq minutes, monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci infiniment, monsieur le président. Je voudrais remercier les témoins de leurs efforts, du nombre de points différents qui ont été signalés à notre attention pour la première fois.

Je crois que le ministre a indiqué qu'il était prêt à présenter des amendements qui répondraient à la plupart des préoccupations que vous avez signalées à notre attention, mais pas à tous. Le ministre a l'intention de présenter un amendement qui prévoirait une certaine planification. Vous avez dit que les renseignements devant être fournis seraient précieux et qu'ils constituaient un pas en avant. Vous avez fait la même observation pour la planification. Cependant, le Comité se demande si ces plans devraient être rendus publics. Les résultats le seront. Mais les plans devraient-ils être rendus publics ou le groupe de surveillance seul devrait-il en prendre

[*Texte*]

be available to the monitoring group? That is the dilemma. You have raised the issue of backlash, and I will get to that next, but what do you think about the plans? Should they be public, or should they be available to the monitoring group?

**Mr. Parekh:** Are we talking about the employment equity plans within an employer?

**Mr. Hawkes:** Yes.

**Mr. Parekh:** An employment equity program, as we have said, should be a joint undertaking of the employers, the unions, and the target groups, and if that is the case, then the monitoring agency ought to be the one which should have access to those plans. However, as far as the public knowledge is concerned, certainly the results and the progress of such a plan and program would appear to be sufficient unless, after some experience, you feel that it is not really giving us the kind of information we need. At this stage, it might be looked at.

**Mr. Hawkes:** Okay. Thank you for that. You raised the issue of the use of the term monitoring unit instead of enforcement mechanism. Is that just a general warning to us to be careful, so we do not create a backlash? Is that where that concern is coming from?

**Mr. Parekh:** Certainly, that is not what we had in mind. Really, as I mentioned earlier, we were simply trying to help the committee with a different term. We felt that: Look, if there is some hang-up about the word enforcement, call it a monitoring agency or a monitoring unit, if that is, in some quarters, a term that is much more acceptable. Is there anyone who would like to make a comment?

**Ms Redman:** Also, I do not think there is very much in the present bill that can be enforced, hence the name monitoring.

**Dr. Ma:** If this plan is not made public—I mean, I know you probably are debating about this—how does one know that he has been discriminated against? What I am saying is that if an applicant applies for a job—presumably there is an employment equity program in place—if these plans are not made public, how can that person know, you know, whether he or she can go to the Human Rights Commission? That is my question. You know, I am not . . .

• 1630

**An hon. member:** Yes.

**Dr. Ma:** —answering your question. The second point is about backlash. I think the visible minorities and the other groups—you know, the womens groups, the native groups, the handicapped people—have been suffering, anyway, I mean, for all these years. The backlash has been there all the time. I do not think we are afraid of any backlash, if that is the point you are talking about. We are just trying to be considerate, and use terms that are more progressive or more pro-active, rather

[*Traduction*]

connaissance? C'est ça le problème qui se pose. Vous avez parlé de retour du bâton, et je reviendrai là-dessus tout à l'heure, mais que pensez-vous des plans? Devraient-ils être rendus publics ou le groupe de surveillance devrait-il être le seul à y avoir accès?

**M. Parekh:** Faites-vous allusion aux plans d'équité en matière d'emploi d'un employeur?

**M. Hawkes:** Oui.

**M. Parekh:** Comme nous l'avons dit, ces programmes d'équité en matière d'emploi devraient être mis sur pied grâce aux efforts collectifs du patronat, des syndicats et des groupes cibles; si tel est le cas, l'organisme de surveillance devrait avoir accès à ces plans. Cependant, pour ce qui est du public, il suffirait à première vue de rendre publics les résultats et les progrès de ces plans et programmes à moins que, au bout d'un certain temps, vous n'estimiez que ces plans ne vous permettent pas d'obtenir les renseignements voulus. Vous pourriez alors reconsidérer le tout.

**M. Hawkes:** Bien. Merci. Vous avez proposé «groupe de surveillance» au lieu de mécanisme d'application. Avez-vous utilisé cette expression pour nous inciter à la prudence pour qu'il n'y ait pas de retour du bâton? Est-ce ce que vous craignez?

**M. Parekh:** Non, ce n'est pas ce à quoi nous pensons. En fait, comme je l'ai dit tout à l'heure, nous essayons simplement d'aider le Comité et c'est pourquoi nous vous avons proposé cette expression. Nous avons pensé que si le mot application ne vous plaisait pas, vous pourriez appeler ce groupe un organisme de surveillance si cette expression est davantage acceptée par certains. Quelqu'un voudrait-il ajouter quoi que ce soit?

**Mme Redman:** Je crois aussi que ce projet de loi ne comporte pas beaucoup de dispositions qui pourront être appliquées, d'où le mot surveillance.

**Mme Ma:** Je sais que ceci n'est qu'une discussion, mais si ces plans ne sont pas rendus publics, comment saura-t-on que quelqu'un a fait l'objet de discrimination? Si une personne présente sa candidature à un emploi et qu'il existe un programme d'équité dans l'emploi, si le programme n'est pas annoncé publiquement, comment cette personne peut-elle savoir si elle peut s'adresser à la Commission des droits de la personne. C'est la question que je me pose. Vous savez, je n'ai pas . . .

**Une voix:** Oui.

**M. Ma:** . . . répondu à votre question. Deuxièmement, il y a la question de la réaction après le fait des minorités visibles et autres, c'est-à-dire les groupes de femmes, les autochtones et les handicapés, qui souffrent depuis des années. Ces groupes ont fait connaître leur réaction dès le début, et nous ne l'avons jamais crainte. Nous essayons tout simplement d'agir avec considération et utiliser une terminologie plus progressiste, qui reflète une attitude de prévention plutôt qu'une attitude passive. C'est pourquoi nous avons privilégié certaines



[Text]

than the passive term. I think that is why we were suggesting terms like 'monitoring' rather than 'enforcement'.

**The Chairman:** Mr. Niemi.

**Mr. Niemi:** I would like to elaborate on two points here. I think, the first issue concerning the members of disadvantaged target groups: There was a study done in 1983 by the Labour Market Development Task Force Studies—I think it is called—by a researcher named Phillips, which demonstrated that by the next decade or so, women, disabled people and native people may constitute up to 70% of the new participants to our labour market. In a sense, you are talking about a substantial majority there, and that means votes, too. The second thing that I would like to mention here is that there is, according to Mrs. Monique Landry's statement in the House of Commons, the question of reporting—making public—she said:

Instead of an enforcement agency, our government has opted for the even more *redoutable mécanisme de l'opinion publique*.

We deal with certain federal Crown corporations where—let us say you deal with Telelobe, or with CBC, and they report in public the results—let us say there are no results. In the case of private employers that produce products, you can boycott certain products like, I think, our colleagues Urban Alliance have tried to do. You can try to go for the other agency that has an employment equity program, so you encourage consumers to support that bank, or that company. In certain major employers, where they monopolize a whole field, I do not see how public opinion can influence or can change or can encourage them to establish the program whatsoever.

**Mr. Hawkes:** I appreciate the information. I feel a little flustered, because I only have five minutes to ask my questions.

**The Chairman:** It is already finished, but I will give you a minute more.

**Mr. Hawkes:** The next major issue—which you approach in a different way from all other witnesses—is the creation of separate legislation for the Public Service, separate legislation for contract compliance, separate legislation for equity, generally if, in fact, the bill goes forward unamended. What led you to the conclusion that separate legislation would be an appropriate way to go? Do you see sufficient differences between the Public Service, between the contract compliance—that it is better targeted, better thrust? Is that why you are recommending separate legislation?

**The Chairman:** Mr. Parekh.

**Mr. Parekh:** Yes. Mr. Chairman, our intention was not really to have separate pieces of legislation. What we are suggesting is that we should have the Public Service program as part of the legislation, and we should also have contract compliance as part of the legislation. Because, right now contract compliance is not part of the legislation, and Public

[Translation]

expressions, tel que «suivre de près» au détriment de «mise en application».

**Le président:** Monsieur Niemi.

**M. Niemi:** J'aimerais faire ressortir deux points. Tout d'abord, selon une étude réalisée en 1983 par un certain Phillips, rattaché aux *Labour Market Development Task Force Studies*, je crois que c'est le titre exact, pendant les 10 prochaines années environ, les femmes, les handicapés et les autochtones pourraient constituer jusqu'à 70 p. 100 des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Cela représente un nombre important de personnes et, par conséquent, de votes. Deuxièmement, il faut également tenir compte de la déclaration faite à la Chambre des communes par M<sup>me</sup> Monique Landry, au sujet de l'obligation de rendre compte, et je cite:

Plutôt que de mettre sur pied un organisme d'exécution, notre gouvernement a décidé de privilégier le redoutable mécanisme de l'opinion publique.

Nous avons des relations avec certaines sociétés d'État, par exemple Téléglobe ou Radio Canada, qui doivent rendre publics leur résultats, le cas échéant. Dans le cas des employeurs du secteur privé qui n'affichent aucun résultat positif, on peut boycotter certains de leurs produits, s'ils sont producteurs, comme ont essayé de le faire nos collègues, la *Urban Alliance*. On peut également privilégier les autres entreprises qui ont un programme d'équité dans l'emploi et encourager les consommateurs à appuyer telle banque ou telle entreprise. Dans le cas de certains employeurs très importants qui monopolisent un domaine, je ne vois pas comment l'opinion publique pourrait amener une entreprise à changer ses pratiques ou à mettre sur pied le programme.

**M. Hawkes:** Je vous remercie de ces renseignements. J'ai l'impression de faire l'objet d'obstruction car il ne me reste que cinq minutes pour poser mes questions.

**Le président:** Vos cinq minutes sont déjà écoulées, mais je vous en accorde une additionnelle.

**M. Hawkes:** La prochaine question que je voudrais soulever, au sujet de laquelle votre point de vue est tout à fait différent de celui des autres témoins, c'est celle de l'élaboration d'une loi distincte pour la Fonction publique en ce qui concerne l'observation, dans le cadre des contrats, de l'équité professionnelle et ce, à supposer que le projet de loi soit adopté sans amendements. Qu'est-ce qui vous a amené à conclure qu'une loi distincte serait l'approche privilégiée? Croyez-vous que la Fonction publique se démarque au chapitre de l'observation de l'équité professionnelle et que ses objectifs sont plus clairs? Est-ce que que c'est pour cela que vous recommandez l'élaboration d'une loi distincte?

**Le président:** Monsieur Parekh.

**M. Parekh:** Oui. Monsieur le président, nous n'avons pas voulu vraiment préconiser deux lois distinctes. Nous avons plutôt suggéré que le programme de la Fonction publique devrait être intégré à la loi et que celle-ci devrait également comporter des obligations dans le cadre des contrats. Cela s'explique parce qu'actuellement, l'observation de l'équité

**[Texte]**

Service is covered by—it is a Treasury Board policy, entirely, rather than any piece of legislation. It does not necessarily have to be three or four different pieces of legislation dealing with each one of these items. It can probably be just one employment equity legislation, which can cover all of these various bodies.

**Mr. Hawkes:** In recommendation 4 and 5 you say:

... and that legislation be introduced to cover the Public Service ...

In 5:

Introducing legislation for Contract Compliance would be very useful ...

**Mr. Parekh:** Yes. As I said, in that, we have not mentioned that it necessarily had to be a separate piece of legislation. All I am saying is, if one bill is presented which will cover all of these, we are not insisting that it should be separate pieces of legislation.

**Mr. Hawkes:** I just wondered if there was ...

**Mr. Parekh:** Yes.

**Mr. Hawkes:** —a special thought behind that.

**Mr. Parekh:** Okay.

**The Chairman:** The Honourable Mr. Allmand, please.

• 1635

**Mr. Allmand:** When the federally regulated employers were before us last week, they said they were very much in favour of employment equity, but they said with respect to the visible minorities and disabled, they doubted whether people in these target groups would be willing to identify themselves on employment application forms so they could in fact practice employment equity.

The man from the Canadian Pacific Railway said they get about 6,000 applications for work each year. A lot of those are unsolicited, and when job openings are available in the company they go to this list of 6,000 and they flip through them. If they had an employment equity program, or affirmative action, they would have to be able to give priority to certain groups.

He said he did not think those groups would be willing to identify themselves. My answer to him was they probably would if it was voluntary, and if they knew it was for affirmative action purposes.

What is your answer to those employers? Do you think your members would be willing to identify themselves on an application form if it was voluntary and they knew it was for the purpose of carrying out an effective law on affirmative action by those employers?

**Mr. Parekh:** The same problem has been raised with us also when we have talked to some of these Crown corporations.

**[Traduction]**

professionnelle dans le cadre de contrats ne fait pas partie de la loi, et la Fonction publique est visée par la politique du Conseil du Trésor et non par une loi donnée. Il n'est pas nécessaire d'avoir trois ou quatre lois visant chacun de ces éléments. Il est peut-être possible de n'avoir qu'une seule loi concernant l'équité en matière d'emploi, qui pourrait s'appliquer à toutes les instances concernées.

**M. Hawkes:** Aux recommandations 4 et 5, vous dites:

... et qu'on introduise une loi s'appliquant à la Fonction publique ...

Et à la recommandation 5:

Il serait très utile de présenter une loi rendant obligatoire l'observation de l'équité professionnelle dans le cadre des contrats ...

**M. Parekh:** Oui. Comme je l'ai dit, nous n'avons pas indiqué dans ce document qu'il faudrait nécessairement avoir une loi distincte. L'important c'est que, si on dépose un projet de loi visant toutes ces questions, nous ne croyons pas qu'il soit essentiel de présenter des projets de loi distincts.

**M. Hawkes:** Je me demande si cela traduit ...

**M. Parekh:** Oui.

**M. Hawkes:** ... une visée particulière.

**M. Parekh:** Très bien.

**Le président:** L'honorable monsieur Allmand, s'il vous plaît.

**M. Allmand:** La semaine dernière, les employés fédéraux visés par la réglementation ont déclaré devant le Comité qu'ils sont très en faveur de l'équité dans l'emploi, mais en ce qui concerne les minorités visibles et les handicapés, ils estiment que les personnes faisant partie de ces groupes cibles ne seront probablement pas prêtes à s'identifier lorsqu'elles rempliront leurs demandes d'emploi, ce qui empêche ces employeurs d'assurer dans la pratique l'équité dans l'emploi.

Selon le représentant de Canadian Pacific Railway, cette société reçoit environ 6,000 demandes d'emploi chaque année. Un grand nombre de celles-ci sont présentées sans appel de candidatures et, lorsqu'il existe des vacances, cette société consulte la liste des 6,000 candidats. Si cette compagnie mettait sur pied un programme d'équité dans l'emploi, ou un programme d'action positive, elle serait obligée d'accorder la priorité à certains groupes.

Selon le représentant, les personnes faisant partie de ces groupes ne seraient pas prêtes à s'identifier. Je lui ai répondu qu'elles seraient probablement prêtes à le faire à condition que ce soit volontairement et qu'elles comprennent que cela faisait partie des programmes d'action positive.

Qu'auriez-vous répondu à ces employeurs? Croyez-vous que les membres de votre groupe seraient prêts à s'identifier lorsqu'ils remplissent une demande, s'ils le faisaient volontairement en sachant bien que cela permettrait aux employeurs de mettre en application la loi sur l'action positive?

**M. Parekh:** Cette question a été soulevée lors des discussions que nous avons eues avec les sociétés d'État. Celles-ci ont en

**[Text]**

They have said these two groups, especially, are really reluctant to identify themselves on any application form.

Our response has been very much in line with what you have indicated; namely, that a lot of times this depends on how this is presented to the applicants. If it is presented to them as a voluntary action on their part, and the sole purpose of that information is to be able to deal with employment equity in the workplace, we feel that can take away a lot of this reluctance.

We have also suggested that this is where groups such as ours can play some role in approaching employee groups and making them more aware of the fact that this is not needed for anything else other than strictly employment equity program purposes.

These are some of the suggestions we have made, because it has been a problem which has been raised.

**Mr. Allmand:** Fine. On another point . . .

**Ms Juliet Cuenco (Executive Director, United Council of Filipino Associations in Canada):** I really just want to support what Mr. Parekh has said.

With the Filipino community I think there would be no problem as far as reporting is concerned, if the purpose of such a questionnaire is clearly explained to them.

**Mr. Allmand:** Thank you very much.

You recommend this law be amended to cover the Public Service of Canada. Right now of course there are affirmative action programs within the public service but they are not legislated, which means they can be changed without the consent of Parliament by a succeeding government; whereas if you have it in legislation, it cannot be changed without going back to Parliament.

The way we could do that is simply by knocking out the last three lines of the definition of employer in clause 3 of the bill. It defines employer as 'any person who employs one hundred or more employees', etc. Then at the end it says "other than a department as defined in the Financial Administration Act."

By those very few words they eliminate the whole public service. If we knocked out those lines it would cover all public . . . Is that what you would favour?

**Mr. Parekh:** Exactly, yes.

**Mr. Allmand:** There has been some discussion here with other witnesses as to the area that should be used in reporting and making judgments on employment equity. The federally regulated employers told us they would like the reporting to be done on a national basis, and if not nationally, provincially. Many of us felt that if you were to do that you would get very great distortions.

For example, it is very clear that a lot of our visible minorities are located in big cities like Toronto, Vancouver and Montreal. In the city of Toronto, if you are going to see how many people should be employed in a plant in the Toronto area, there may be between 15%, and 30%. I do not know what

**[Translation]**

effet confirmé que les membres de ces deux groupes en particulier répugnent à s'identifier lorsqu'ils présentent une demande.

Notre réponse ressemble beaucoup à ce que vous venez de dire, à savoir que, dans bien des cas, il suffit de bien présenter la chose aux candidats. Si on leur explique clairement qu'il s'agit de renseignements divulgués volontairement et dont le seul but est de permettre l'équité dans l'emploi, nous croyons que les intéressés seront beaucoup moins hésitants.

Nous avons également fait valoir que des groupes tels que le nôtre peuvent jouer un rôle à cet égard et sensibiliser les groupes d'employés au fait que ces renseignements ne servent qu'aux seules fins des programmes d'équité dans l'emploi.

Ce sont là certaines des suggestions que nous avons faites, car en effet, le problème a déjà été soulevé.

**M. Allmand:** Très bien.

**Mme Juliet Cuenco (directrice exécutive, United Council of Filipino Associations in Canada):** Je veux manifester mon appui catégorique à la position de M. Parekh.

En ce qui concerne les membres de la communauté philippine, je crois qu'ils seront disposés à fournir ces renseignements à condition qu'on leur explique clairement à quoi ils serviront.

**M. Allmand:** Merci beaucoup.

Vous recommandez que ce projet de loi soit amendé pour qu'il s'applique à la Fonction publique du Canada. Bien entendu, il existe actuellement des programmes d'action positive au sein de la Fonction publique, mais ceux-ci ne font l'objet d'une loi. Ce qui signifie que le prochain gouvernement peut les modifier sans consentement du Parlement, tandis que s'il existe une loi, toute modification exigera l'approbation des représentants élus.

Pour ce faire, il suffirait de supprimer la dernière partie de la définition d'«employeurs» que renferme l'article 3 du projet de loi. Selon le projet de loi, «employeurs» s'entend de «quiconque emploie au moins 100 salariés... à l'exclusion des ministères au sens de la Loi sur l'administration financière.»

Cette dernière partie de la définition élimine l'ensemble de la Fonction et si elle était supprimée, tous les fonctionnaires seraient visés. Seriez-vous en faveur d'une telle proposition?

**M. Parekh:** Tout à fait.

**M. Allmand:** Certains autres témoins ont soulevé la question des méthodes qui devraient être utilisées pour le dépôt du rapport et la prise de décision en matière d'équité dans l'emploi. Selon les employeurs assujettis à une réglementation fédérale, il faudrait que le dépôt du rapport se fasse à l'échelle nationale, ou du moins provinciale. Plusieurs des membres du Comité estiment que cela produirait des distorsions majeures.

Il ne fait aucun doute, par exemple, qu'un grand nombre des minorités visibles se trouvent dans les grandes villes, comme Toronto, Vancouver et Montréal. S'il faut fixer un seuil applicable à une usine à Toronto, par exemple, celui-ci pourrait se situer entre 15 p. 100 et 30 p. 100. À l'échelle



## [Texte]

it is. If you took the whole national figure, it would end up about 5%, 6%. Do you have any views on that? I would presume you would like to see the reporting done on a municipal basis or even broken down from that on, even, let us say, the district offices for employment and immigration or something like that. Perhaps even Toronto should be broken into regions.

• 1640

**Mr. Parekh:** One of the models I might suggest here is the one that was used by Labour Canada in conducting labour surveys of wage rates and working conditions. They use a concept called establishment. It means that every place of work, whether it is a national employer or a local employer, is considered an establishment, and you look at the situation as it pertains within that particular establishment. You do not get into this kind of distortion that sometimes occurs when you look at a national employer from Vancouver all the way to Newfoundland, and then you are not going to be able to determine exactly where the matter stands. Perhaps that is one thing that might be looked at.

**Mr. Allmand:** My last question. I have not had as much time as Mr. Hawkes. I know how fair you are, and I have one more question . . . very short.

**The Chairman:** If it is short, I will let it go.

**Mr. Allmand:** Up until Judge Abella's report, we called these things affirmative action, and she recommended the term employment equity. I find there is a lot of confusion with employment equity. Which do you prefer, affirmative action or employment equity?

**Mr. Parekh:** Some people say that a rose by any another name is a rose, no matter what you call it. Judge Abella has recommended employment equity, and she made it very clear in her report that affirmative action was associated with a lot of confusion and differing ideas and concepts. Some people felt that as soon as you talk of affirmative action, you are talking about a quota system, and she says that is not really what we are talking about. She also indicated that it is an American term, and she wanted to have a Canadianized term, which is employment equity. We have also indicated that employment equity is the term we would prefer.

**The Chairman:** Thank you. Mrs. Sparrow, please.

**Mrs. Sparrow:** Thank you, Mr. Chairman. I want to compliment you people today on your well-thought-out brief. I truly appreciate your philosophy and your attitude, and it is certainly very well founded. Canada has probably one of the highest labour costs in the world, and we have a difficult time competing in the open market, be it nationally or internationally, and in order to be successful, you have to compete out there in the real world. You have to produce an acceptable product, but this product has to be at a competitive rate too.

If we have mandatory affirmative action or mandatory regulations, there is obviously going to be an added cost to the product which is going to be passed on to the consumer. Do

## [Traduction]

ationale, le seuil s'élèverait à 5 ou 6 p. 100. Qu'en pensez-vous? Je suppose que, selon vous, les rapports devraient être déposés au niveau municipal, ou même en se basant sur les bureaux de district d'Emploi et Immigration. Il se pourrait même qu'une ville comme Toronto soit divisée en régions.

**M. Parekh:** Je propose, entre autres, un des modèles utilisés par le ministère de la Main-d'oeuvre et du Travail pour mener ces sondages sur les niveaux de salaires et les conditions de travail. Ce modèle se base sur la notion d'établissement, c'est-à-dire que chaque lieu de travail, qu'il s'agisse d'un employeur national ou local, est considéré comme un établissement aux fins de l'examen. Ainsi, il ne se produit pas les genres de distorsions qui peuvent survenir lorsqu'on examine un employeur dont les activités s'étendent de Vancouver à Terre-Neuve, ce qui rend impossible un recensement fidèle de la situation. C'est peut-être une des méthodes à retenir.

**M. Allmand:** Voici ma dernière question. J'ai disposé de moins de temps que M. Hawkes. Je sais que vous êtes très juste et je vais vous poser une toute dernière question très brève.

**Le président:** Si elle est brève, allez-y.

**M. Allmand:** Avant le dépôt du rapport du juge Abella, ces programmes s'appelaient Programmes d'action positive et elle a recommandé l'adoption du terme «équité dans l'emploi». Je trouve que cette dernière expression crée beaucoup de confusion. Quelle expression préférez-vous, action positive ou équité dans l'emploi?

**M. Parekh:** Certains estiment que quel que soit le nom qu'on lui donne, cela ne change en rien la réalité. Le juge Abella a recommandé l'expression «équité en matière d'emploi» car, selon elle, l'expression «action positive» crée beaucoup de confusion et de divergences. Pour plusieurs, «action positive» équivalait à un système de contingentement et selon elle, ce n'est pas vraiment de cela qu'il s'agit. Elle a également fait valoir qu'il s'agit d'une expression américaine et qu'elle a voulu privilégier une expression canadienne, soit «équité en matière d'emploi». Nous avons déjà indiqué que c'est l'expression que nous préférons.

**Le président:** Merci. Madame Sparrow, s'il vous plaît.

**Mme Sparrow:** Merci, monsieur le président. Je voudrais féliciter les témoins de leur exposé très bien structuré. Je comprends bien votre philosophie et votre approche, qui reposent sur des bases des plus solides. Les coûts rattachés à la main-d'oeuvre au Canada sont probablement parmi les plus élevés au monde et nous avons en effet de la difficulté à faire concurrence sur les marchés ouverts, qu'ils soient nationaux ou internationaux, et cette concurrence est essentielle à notre réussite. S'il faut en effet produire un produit acceptable, celui-ci doit se vendre à des prix concurrentiels.

Si nous mettons en oeuvre un programme obligatoire d'action positive ou promulguons un règlement en ce sens, il y aura des coûts additionnels que devront absorber les consom-

*[Text]*

you have anything to say on this particular issue, because it is going to cost us more. There is no doubt about it.

**Mr. Parekh:** You know, sometimes I find this whole question of cost is perhaps overplayed. Really, when you look at the cost of other similar programs we have had in Canada and even in the public service and others, the cost . . . when you look at a length or period, certainly there might be some administrative costs initially. However, when you look at a longer-term period, you are going to more than make up for that cost.

Sometimes there is also an implication that once you get into employment equity, you are going to have to hire people who are probably not qualified and all the rest. Our contention is that today in Canada, visible minorities as one of the target areas, are underutilized. We are saying, utilize them fully. In fact, we do not see these two things as mutually exclusive, employment equity and our competitiveness. In fact, we think they are very closely tied to each other. It is a question of how well the employer has thought out his own human resource programs and planning. I do not believe cost is a consideration against equity.

**Dr. Ma:** I would like to add to this.

• 1645

Perhaps the government can introduce some tax incentives for companies that will adopt employment equity procedures. These companies in turn will probably double their production because they are utilizing people who are motivated to do better work. That is just a comment.

**Mr. Niemi:** When it comes to cost, I think we have to compare the costs here. On the one hand you have the cost of companies having to set up programs, but on the other hand you also have the cost of investing in people—sending visible minority youth to educational institutions, giving them good training, and they come out and because of their skin colour the employer is not going to hire them. For me, that is cost—invest in people and then they end up on welfare rolls.

Another kind of cost is when they are in . . . Let us take the situation in Quebec. The government allows immigrant doctors to come in, saying this is a bilingual country, you can practise; then they end up on welfare rolls at \$160 a month if they are under 30. That, to me, is cost. The Canadian Federation of Independent Business estimated that for the next 5 or 7 years we may pay more than \$60 million in unemployment insurance. I believe in many instances it is as a result of discrimination on the basis of race.

**Mrs. Sparrow:** It is interesting that you mention that. I am from Alberta, and I know NOVA, An Alberta Corporation, along with the Royal Bank in Alberta and perhaps right across the country, is applying the principles of employment equity. They have found that it has resulted in increased productivity and they have excellent resources. So your point is well founded. I guess we come back to the bottom line that one

*[Translation]*

mateurs. Que pensez-vous de cette augmentation des coûts qui est inévitable?

**M. Parekh:** Vous savez, je crois que nous accordons parfois trop d'importance à cette question des coûts. Il est vrai que si on se penche sur d'autres programmes semblables introduits au Canada, même au sein de la Fonction publique, on constate que, sur une certaine période, il y a des coûts administratifs, du moins au début. Toutefois, si l'on regarde encore plus loin, on constate que nous allons facilement rentrer dans nos frais.

Certains font valoir en outre que si nous adoptons un programme d'équité en matière d'emploi, nous allons devoir embaucher des personnes qui ne sont pas qualifiées, etc. Selon nous, la ressource que représentent aujourd'hui les minorités visibles au Canada est sous-utilisée. Nous croyons qu'il faudrait mettre entièrement à profit ce groupe cible. Selon nous, «équité en matière d'emploi» et «compétitivité» ne s'excluent pas mutuellement. Au contraire, ces deux notions sont très étroitement liées. Il suffit pour l'employeur de planifier complètement l'utilisation de ses ressources humaines et je ne crois pas que la question du coût soit un obstacle à l'équité en matière d'emploi.

**Mme Ma:** J'aimerais ajouter quelque chose.

Le gouvernement pourrait peut-être introduire des incitatifs fiscaux à l'intention des entreprises qui ont des programmes d'équité en matière d'emploi. Il se pourrait bien que ces entreprises doublent leur productivité du fait que leurs employés sont davantage motivés. Ce n'est qu'une observation.

**M. Niemi:** Je crois qu'il faut comparer les divers coûts qui entrent en ligne de compte. D'une part, il y a les coûts de la mise sur pied de programmes au sein d'entreprises; mais d'autre part, il faut tenir compte des coûts engagés pour former dans nos institutions les membres des minorités visibles qui, par la suite, ne peuvent se trouver un emploi en raison de la couleur de leur peau. Pour moi, c'est là un coût réel. Nous investissons pour la formation de ces personnes et elles se voient obligées de recourir au bien-être social.

Prenons par exemple la situation au Québec. Le gouvernement permet aux médecins étrangers d'immigrer au Québec, faisant valoir qu'il s'agit d'un pays bilingue, mais les médecins âgés de moins de 30 ans se retrouvent tout à coup assistés sociaux. Pour moi, cela représente un coût réel. La Fédération canadienne des entreprises indépendantes estime que, au cours des cinq ou sept prochaines années, les versements d'assurance-chômage dépasseront 60 millions de dollars. Je crois que, dans bien des cas, ces versements sont le résultat de la discrimination fondée sur la race.

**Mme Sparrow:** C'est très intéressant. Je suis de la province de l'Alberta et je sais que la Société NOVA, de l'Alberta, ainsi que la Banque royale, sinon à travers le pays, du moins en Alberta, appliquent les principes de l'équité en matière d'emploi. Ces sociétés ont constaté que cela a amélioré la productivité, ce qui confirme votre point de vue. Il faudrait peut-être revenir au principe selon lequel l'embauchage se

[Texte]

should hire on competence and therefore you need training. This is perhaps what your philosophy is all about. Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you. Now, I have two more who have asked for a third round, but I want to be fair. The bells should ring at any moment. Mr. Epp and Mr. Marchi have asked to . . . Well, you may have a crack at it this time.

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Thank you, Mr. Chairman . . .

**The Chairman:** I would like to be fair. Since the bells are now ringing, we can take a good five minutes to resume in an intelligent fashion. I would hate to ask these people to wait for half an hour to come back for five minutes. There is another group that will be delayed for an hour. So let us have a question each, kindly, and I will thank our guests today. Mr. Epp.

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Thank you, Mr. Chairman. I would like to note that in the research studies done for the Abella commission, Monica Townson's *The Socio-Economic Costs and Benefits of Affirmative Action For Canada* cites the director of review and appeals for the Equal Employment Opportunity Commission in the U.S. as estimating that equal employment opportunity may cost the U.S. close to \$10 billion a year, but the director estimates the benefits as worth \$15 billion. So that is a return of 50% on the investment. That would, for Canada, produce a gain of \$1.4 billion. That is on page 356 of the studies, and is an eminently useful figure.

I wonder if I could ask our delegates this afternoon . . . The reference to non-visible minorities made me wonder about the articulation of the labour force and whether we were looking here at a program of employment that would be proportional to labour force representation in areas, however demarcated, in recognizing that we are breaking down within the country rather than dealing with the national labour market. I believe the Manitoba government has negotiated something of that sort with the government employees' union. I wonder whether I could have some expansion on recommendation 12, which calls for the co-operation of labour and representatives of the target groups, as far as clause 4 of the bill is concerned.

**Mr. Parekh:** What we are talking about here really is that in order for an employment equity program to be effective and successful, all the parties concerned must play an active role and must in a way own the program. That you can do only if you have labour, management, and target groups equally involved in not only developing but the implementation and monitoring of the program. That is what we are talking about. Many of the companies that have implemented programs have very much approached it on that basis. Because to ignore one of the parties you are not going to be successful.

[Traduction]

fonde uniquement sur les qualités des candidats et que cela exige une formation. Cela résume peut-être fidèlement votre point de vue. Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci. Bon, deux autres membres du Comité aimeraient poser des questions au troisième tour, mais je dois faire preuve d'équité. La sonnerie des cloches doit débiter d'un instant à l'autre et MM. Epp et Marchi ont demandé à poser des questions. Allez-y, pourquoi pas.

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Merci, monsieur le président.

**Le président:** La sonnerie a débuté et je crois que nous pouvons terminer d'ici cinq minutes de façon raisonnable. Je ne voudrais pas demander aux témoins de nous attendre pendant une demi-heure afin de témoigner pendant cinq minutes additionnelles seulement. D'ailleurs, il va falloir décaler d'une heure le témoignage du groupe suivant. Je vous demanderais de ne poser qu'une question chacun, après quoi je remercierai les témoins.

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Merci, monsieur le président. J'aimerais signaler que, dans le contexte des recherches effectuées pour la Commission Abella, Monica Townson, dans son document intitulé *The Socio-Economic Costs and Benefits of Affirmative Action for Canada* cite le directeur du réexamen et des appels de la Commission de l'équité en matière d'emploi des États-Unis, selon qui l'équité en matière d'emploi pourrait entraîner, pour le gouvernement américain, des coûts se rapprochant de 10 milliards de dollars par année, en comparaison des avantages, dont la valeur se chiffrerait à environ 15 milliards de dollars. Cela représente un bénéfice de 50 p. 100 sur le montant investi, soit des gains de 1,4 milliard de dollars dans le cas du Canada. Ces chiffres fort utiles se trouvent à la page 356 de l'étude en question.

On a parlé des minorités non visibles. Cela m'a porté à songer à la composition de la main-d'oeuvre et je me suis demandé s'il s'agissait d'un programme d'emploi proportionnel à la représentativité régionale au sein de la main-d'oeuvre, pour démarquée qu'elle soit, compte tenu du fait que la répartition s'effectue à l'échelle du pays plutôt qu'à l'échelle de la main-d'oeuvre nationale. Je crois que le gouvernement manitobain a négocié une entente semblable avec le syndicat des employés provinciaux. Je me demande si on pourrait me donner des éclaircissements sur la recommandation n° 12, préconisant une coopération entre les représentants des travailleurs et des groupes cibles dans le contexte de l'article 4 du projet de loi.

**M. Parekh:** Pour qu'un programme d'équité en matière d'emploi soit efficace, toutes les parties en cause doivent jouer un rôle actif et doivent se sentir propriétaires du programme en quelque sorte. Cela exige une participation égale des travailleurs, de l'employeur et des groupes cibles, en ce qui concerne non seulement l'élaboration du programme, mais également sa mise en oeuvre et son suivi. Voilà ce qui nous semble essentiel. Bon nombre des entreprises qui ont introduit des programmes semblables l'ont fait dans cette optique. En effet, la réussite des programmes d'équité en matière d'emploi exige que l'on tienne compte des intérêts de toutes les parties en cause.



[Text]

• 1650

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Is there a desire amongst your members—let us say, as Mr. Nystrom has suggested, member organizations with central European roots, for example—to have an articulation of the population or labour force in those terms, with an expectation that our work forces would become proportional to that?

**Mr. Parekh:** We really have not solicited specific views of any specific segment of our membership. Our membership is very much of one mind on the employment equity aspect. We have not gone beyond that, and we felt that at this stage we should stay with the main thrust of this bill, and perhaps we can look at that kind of question further down the road.

**The Chairman:** Mr. Marchi, you have one question, and then we will have to adjourn.

**Mr. Marchi:** Thank you very much.

First, perhaps at the end of the meeting you can address the printing of the entire report. But I was interested in recommendation 10, because you mentioned in affirmative action the hang-up people have with specific quotas. However, in recommendation 10 you say: 'Employers should also be obligated to establish goals and time tables'. I take 'goals' to mean numbers, timetables, a certain period of time in order to get to those numbers. I would like to hear your comments on that and perhaps hear your comments on what would happen to employers if they do not achieve the numbers within the specified time frame you might be looking at.

**Mr. Parekh:** Yes. We distinguish quotas and goals in this way: When you have quotas, what happens is that somebody outside of the employer tells the employer that from now on they are going to have  $x$  percentage of women and  $x$  percentage of visible minorities and so on and so forth. When we are talking about goals and targets, what we are talking about is that the employer, the union and the target groups would themselves develop a program which, at the end of that program or towards some point—three years or five years—will say: Now, that is the target we are going to work towards so that, by that period, within our own employment we will have  $x$  percentage of women and  $x$  percentage of visible minorities. It will not be imposed by somebody else. That is essentially the difference, as we see it, between the targets and quotas.

**Mr. Marchi:** Okay. I still think it is a fuzzy area. I think basically what recommendation 10 is saying is that, if visible minorities of Canadian background and other Canadians of non-visible minorities are here, then you want that to come up, and somehow you are attaching a target and a time frame to it.

**Mr. Parekh:** Right.

**Mr. Marchi:** So I do not necessarily think perhaps a quota system—or call it what you will—is exactly a dirty word.

**Mr. Parekh:** I am just saying we are not asking for mandatory quotas imposed through legislation. We want that to come right from the employers and the union and the target groups

[Translation]

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Est-ce que vos membres—par exemple, comme M. Nystrom l'a laissé entendre, ceux qui sont originaires d'Europe centrale—désirent qu'on articule la population active de cette façon, c'est-à-dire en tenant compte de ces proportions?

**M. Parekh:** Nous n'avons pas vraiment demandé l'avis précis de groupes précis parmi nos membres. Tous pensent la même chose en ce qui concerne l'équité dans l'emploi. Nous ne sommes pas allés au-delà et nous avons estimé que, pour le moment, nous devrions nous en tenir au principal objectif du projet de loi, quitte à examiner cette question plus tard.

**Le président:** Monsieur Marchi, une question, après quoi il faudra lever la séance.

**M. Marchi:** Merci beaucoup.

D'abord, peut-être qu'à la fin de la réunion vous pourrez parler de l'impression du rapport en entier. Cependant, la recommandation 10 m'intéresse car au sujet de l'action positive, vous avez mentionné les réticences des gens face à un contingentement précis. Toutefois, à la recommandation 10, vous affirmez que les employeurs doivent eux aussi être obligés d'établir des objectifs et des échéanciers. Je suppose que par objectif, vous entendez des nombres et par échéancier, une période pendant laquelle il faut atteindre ces nombres. J'aimerais donc savoir ce que vous pensez de cela et de ce qui peut arriver aux employeurs s'ils n'ont pas réussi à atteindre les objectifs dans la période proposée.

**M. Parekh:** Oui. Nous distinguons entre les contingents et les objectifs de la façon suivante: lorsqu'il y a des contingents, c'est un tiers qui dit à l'employeur que d'ici telle date, il devra compter un tel pourcentage d'employés féminins, de minorités visibles, etc. Toutefois, lorsqu'on parle de buts et d'objectifs, cela signifie que l'employeur, le syndicat et les groupes cibles eux-mêmes concevront un programme qui, au bout d'une période donnée, trois ans ou cinq ans, sera réalisé. Ils se fixeront donc leur objectif de sorte à compter tel pourcentage de femmes et de représentants des minorités visibles d'ici la date choisie. Il ne s'agit pas de quelque chose d'imposé de l'extérieur. Voilà la différence essentielle à nos yeux entre les objectifs et le contingentement.

**M. Marchi:** Bien. Je pense encore qu'il s'agit de quelque chose de nébuleux. Je crois qu'au fond, la recommandation 10 affirme que, s'il y a des minorités visibles d'origine canadienne et autres, alors vous tenez à ce qu'elles se manifestent, et d'une façon ou d'une autre, vous vous fixerez un objectif et adopterez un échéancier.

**M. Parekh:** C'est cela.

**M. Marchi:** Je ne pense donc pas nécessairement qu'un système de contingentement soit mauvais.

**M. Parekh:** Tout ce que je dis, c'est que nous ne demandons pas des contingents obligatoires imposés par la loi. Nous voulons que l'initiative vienne des employeurs, des syndicats et

[Texte]

in the workplace, and that is called voluntary employment equity program. This is what Judge Abella's recommendation was.

**Mr. Marchi:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** The next group that will be heard after the vote has already arrived: the Urban Alliance on Race Relations. So I will ask you all to wait. We will go to vote; we will come back, and we will devote as much time as you are entitled to, as we have done for all the others.

As for your brief, the staff will explain what we will do. Either we will append all of your text without your remarks or we will append your remarks, but we cannot append both. So you can discuss whatever is more convenient to you. Also, there are the comments of one of the ladies and one of the gentlemen. Mr. Niemi spoke and the lady also. So we will work that out with the staff. Whatever you agree to I will agree to.

We want to thank you very warmly . . .

**Mr. Parekh:** We want to thank you, and I just want to indicate that Dr. Lilian Ma wants to hand you a copy of her brief on behalf of the Chinese Canadian National Council.

**The Chairman:** We are delighted. It will be reproduced and circulated to the members.

**Mr. Parekh:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you very much to the Canadian Ethnocultural Council. We apologize for the abruptness, but we were near the end anyway. Thank you. *Merçi.*

• 1655

• 1730

**Le président:** À l'ordre!

Nous avons le plaisir de recevoir l'association *Urban Alliance on Race Relations*. M<sup>me</sup> Carol Tator, en est la présidente; et voici M<sup>me</sup> Akua Benjamin et M<sup>me</sup> Maria Wallis de *Women working with Immigrant Women*. M<sup>me</sup> Carol Tator will make a presentation and then there will be questions according to our practice so far. And the question will be directed to the three of you, according to member's choice.

Madame Tator.

**Ms Carol Tator (President, The Urban Alliance on Race Relations):** Thank you, Mr. Chairman.

Today we appear before the committee on Bill C-62. Akua Benjamin and Maria Wallis are representing both our individual organizations, that is, the Urban Alliance on Race Relations, the Congress of Black Women and Women

[Traduction]

des groupes cibles en milieu de travail, et cela s'appelle des programmes volontaires d'équité dans l'emploi. C'est d'ailleurs en ce sens qu'allait la recommandation du juge Abella.

**M. Marchi:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Le prochain groupe à témoigner après le vote est déjà arrivé: il s'agit du groupe *Urban Alliance on Race Relations* (Alliance urbaine sur les relations interraciales). Je vais donc demander à tout le monde de bien vouloir nous attendre. Nous allons aller voter puis revenir et consacrer tout le temps nécessaire à votre exposé et à votre témoignage comme nous l'avons fait pour tous les autres groupes.

Pour ce qui est de votre mémoire, le personnel vous expliquera ce que nous allons faire. Nous allons soit annexer tout votre texte sans vos remarques ou nous annexerons vos remarques, mais nous ne pouvons annexer les deux. Vous pouvez donc choisir ce qui vous convient le plus. En outre, il y a les observations de l'une des dames et de l'un des messieurs. M. Niemi a pris la parole et la dame aussi. Nous en discuterons donc avec le personnel. De toute manière, quelle que soit votre décision, nous l'accepterons.

Nous tenons à vous remercier très vivement . . .

**M. Parekh:** Nous tenons à vous remercier et j'aimerais tout simplement dire que M<sup>me</sup> Lilian Ma voudrait vous remettre un exemplaire de son mémoire au nom du Conseil national chinois-canadien.

**Le président:** Nous sommes enchantés. Il sera reproduit et distribué aux membres.

**M. Parekh:** Merci.

**Le président:** Nous remercions vivement le Conseil ethnoculturel canadien. Nous nous excusons de notre brusquerie mais de toute façon, nous avons presque terminé. Merci. *Thank you.*

**The Chairman:** Order please!

We are now pleased to welcome the Urban Alliance on Race Relations. Mrs. Carol Tator is its chairperson, and also with her are Mrs. Akua Benjamin and Mrs. Maria Wallis from *Women Working with Immigrant Women*. Mrs. Carol Tator fera un exposé, après quoi nous allons passer aux questions comme c'est notre habitude. Les questions vous seront posées à vous trois, au choix des membres.

Mrs. Tator.

**Mme Carol Tator (présidente, The Urban Alliance on Race Relations (Alliance urbaine des relations interraciales)):** Merci, monsieur le président.

Aujourd'hui nous témoignons devant le Comité au sujet du projet de loi C-62. M<sup>mes</sup> Akua Benjamin et Maria Wallis représentent les deux organismes faisant partie de l'Alliance urbaine sur les relations interraciales, soit le *Congress of Black*

## [Text]

Working with Immigrant Women. As well, we represent the coalition on employment equity of visible minorities and that includes perhaps more than a dozen organizations. This includes members of all the visible minority target groups, which the legislation is really directed at.

All of the people on this employment equity coalition are those who have been most actively involved in combatting racial discrimination in the workplace, for perhaps a decade, and the struggle, of course, to achieve employment equity legislation. All the groups would have liked to have been here obviously, but there was not an opportunity.

Unfortunately, it was not really possible for us to prepare a brief with such limited advance notice. I must say this is the first time I have ever appeared before a legislative committee without a prepared brief, but one week's notice to organizations—all of us are under-resourced, under-funded; we function totally on the work and efforts of volunteers. Therefore, we would just simply like to register our concern that the groups were inadequately notified about this.

However, we think we can share our views without the formal presentation. We would be happy informally to share our concerns about employment equity legislation.

We would like to begin by saying emphatically that we express and have worked very closely with several other coalitions; that is, the coalition of organizations for the disabled that presented last week, as well as COPOH, NAC and the CLC brief. Those, in fact, are collective views of three of the four target groups. I did not see the native brief, so I cannot speak to that.

I would like, in my opening remarks or thoughts, since I have not written much, to review with you the nature of the problem of racial discrimination in the workplace, because I do not think we can really evaluate how well this piece of legislation deals with the problem unless we understand the problem. I think the best way to do that is to share with you the results of a major study that was done by the Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council over the last year and a half.

The two studies were called—there were two phases of the study—*Who Gets the Work* and *No Discrimination Here*. In the first phase of the study employment discrimination, as it occurs at the point of entry or selection, was tested by actually sending out job seekers into the employment arena. Teams of job applicants, matched—in every respect—in terms of age, sex, education and employment histories, were sent to answer advertisements for jobs that were listed in the classified section of a major Toronto newspaper. Each applicant carried with himself or herself a carefully constructed résumé which met the requirements of the job being tested.

## [Translation]

*Women* (Congrès des femmes noires) et *Women Working with Immigrant Women*. Nous représentons également la coalition sur l'équité dans l'emploi des minorités visibles, ce qui comprend peut-être plus d'une douzaine d'organisations. Cela inclut des membres de tous les groupes cibles des minorités visibles, que le projet de loi vise.

Tous ceux qui font partie de cette coalition sur l'équité dans l'emploi sont ceux qui ont le plus activement combattu, pendant une décennie, la discrimination raciale en milieu de travail, et le combat actuel, bien entendu, est de chercher à obtenir une législation relative à l'équité dans l'emploi. Il va de soi que tous les groupes auraient aimé être présents ici mais ça n'a pas été possible.

Malheureusement, il ne nous a pas non plus été possible de préparer un mémoire compte tenu du bref préavis qu'on nous a donné. Je dois dire que c'est la première fois que je témoigne devant un comité législatif sans apporter de mémoire en bonne et due forme, mais une semaine de préavis ne suffit pas dans le cas de nos organisations, qui manquent toutes de fonds et de ressources et fonctionnent totalement grâce au travail et aux efforts des bénévoles. Nous aimerions donc vous dire que nous déplorons que les groupes aient été avisés si peu de temps avant.

Toutefois, nous pensons pouvoir partager nos idées sans l'intermédiaire d'un texte. Nous serons donc heureux de partager avec vous nos préoccupations relatives à la législation sur l'équité dans l'emploi.

D'abord, nous précisons que nous avons travaillé très étroitement avec diverses autres coalitions. Il s'agit de la coalition d'organisations oeuvrant au nom des handicapés, et qui, la semaine dernière, a présenté son mémoire, de même que la COPOH, la NAC et le Congrès du travail du Canada. Ces mémoires regroupent en fait les idées de trois des quatre groupes cibles. Je n'ai pas vu le document des autochtones, je ne peux donc pas me permettre de remarques à son sujet.

D'entrée de jeu, étant donné que je n'ai pas beaucoup écrit, j'aimerais repasser avec vous la nature du problème de la discrimination raciale au travail car je ne crois pas que nous puissions vraiment juger de la qualité de ce projet de loi sans comprendre le problème auquel il s'adresse. La meilleure façon de procéder me paraît être de partager avec vous les résultats d'une étude importante effectuée par la *Urban Alliance on Race Relations* (Alliance urbaine sur les relations interraciales) et le Conseil de planification sociale au cours de la dernière année et demie.

Les deux étapes du projet se sont intitulées respectivement, *Who Gets the Work* (Qui obtient du travail) et *No Discrimination Here* (Pas de discrimination ici). Lors de la première étape de l'étude, on a examiné la discrimination au moment de la sélection des candidats, en envoyant des candidats chercher du travail. Des équipes de candidats ayant les mêmes caractéristiques que les autres sur le plan de l'âge, du sexe, de l'instruction et des antécédents de travail ont donc été envoyées se porter candidat à des postes, à la suite de la parution d'annonces dans un grand journal de Toronto. Ce candidat avait en sa possession un résumé composé avec soin qui satisfaisait aux exigences de l'emploi faisant l'objet du test.



[Texte]

• 1735

The job applicants were, in the majority of cases, actually professional actors who assumed the various roles required for the different jobs. There was only one difference in those teams of two that went out, and this was the colour of their skin. Over 200 jobs were tested, in the first time in Canada, direct, in-person method. Another 230 jobs were tested by using again actors in order to determine whether job applicants using different non-Canadian accents and ethnic-sounding names would be treated differently by employers on the telephone.

In this case, we used eight job seekers, four male and four female, including West Indians, Indo-Pakistanis, a white ethnic immigrant and a majority Canadian, who phoned the jobs listed in the newspaper to seek information on those jobs.

The findings of these two studies of racial discrimination were that whites have three job prospects to every one for blacks. Job seekers who are well trained and qualified for the positions they sought were consistently denied equal access to employment because of one factor, namely, the colour of their skin or their foreign accent.

In the second phase of the study, which has as much or perhaps even more bearing on this committee's deliberations, was that we did an in-depth survey of large employers in both the public and private sectors. This survey involved an in-depth interview with employers and personnel managers in more than 200 companies in order to ascertain employers' attitudes, policies and practices with respect to discrimination in employment and race relations issues.

What did we find?

Over 50% of employers expressed unsolicited—we never asked the questions—negative views about racial minorities; 28% felt that non-whites simply do not have the ability to meet job performance criteria, compared to whites; 13% perceived non-whites as threatening, particularly if non-whites gained promotions over whites; 7% expressed outright contempt for non-whites or non-white groups; and 3% viewed non-whites as a group to be justifiably exploited for low wages and long working hours.

We also found—and this is extremely important—that current personnel policies provide abundant opportunity for employers to practise sometimes unwittingly racial discrimination. Informal methods and subjective criteria used to recruit, select and train and lay off employees place non-whites at a

[Traduction]

Les candidats étaient donc, dans la majorité des cas, des acteurs professionnels qui jouaient les divers rôles exigés par les divers emplois. La seule différence dans ces équipes de deux personnes que nous avons envoyées, c'était la couleur de leur peau. Plus de 200 emplois ont fait l'objet du test, la première fois au Canada, et la méthode utilisée était une méthode directe de personne à personne. Deux cents autres emplois ont également fait l'objet d'un test et là encore des acteurs ont été utilisés pour déterminer si des candidats ayant des accents différents non canadiens et des noms à consonnance ethnique étaient traités différemment par les employeurs au téléphone.

Dans ce cas, nous avons utilisé huit personnes qui se cherchaient de l'emploi, quatre hommes et quatre femmes, notamment des Antillais, des Indo-Pakistanaï, un immigrant d'origine ethnique de race blanche et une personne faisant partie de la majorité canadienne, qui cherchaient à obtenir par téléphone des renseignements au sujet d'emplois mentionnés dans les journaux.

Les résultats de ces deux études sur la discrimination raciale ont montré que les Blancs avaient trois perspectives d'emploi comparativement à une seule pour les Noirs. Les personnes qui se cherchaient un emploi avaient la formation et la compétence nécessaires pour les postes qu'elles postulaient mais on leur a constamment refusé le même accès à l'emploi à cause d'un seul facteur, c'est-à-dire la couleur de leur peau ou leur accent étranger.

Au cours de la deuxième phase de l'étude, qui a eu autant de rapports et peut-être même davantage avec les délibérations du Comité, nous avons fait un sondage en profondeur des employeurs importants dans les secteurs public et privé. Ces sondages comprenaient une entrevue en profondeur avec les employeurs et les gestionnaires du personnel dans plus de 200 sociétés pour que nous puissions évaluer les attitudes, les politiques et les pratiques des employeurs par rapport à la discrimination dans l'emploi et les questions de relations raciales.

Qu'avons-nous trouvé?

Plus de 50 p. 100 des employeurs ont exprimé des opinions négatives non sollicitées—nous ne leur avons jamais posé de question—au sujet des minorités raciales; 28 p. 100 étaient d'avis que les personnes de couleur n'avaient tout simplement pas l'aptitude nécessaire pour satisfaire aux critères d'exigence en matière d'emploi comparativement aux Blancs; 13 p. 100 étaient d'avis que les personnes de couleur posent une menace, surtout si elles deviennent les supérieurs des Blancs; 7 p. 100 ont exprimé très franchement leur mépris pour les personnes de couleur ou les groupes composés de personnes de couleur; 3 p. 100 ont affirmé que les personnes de couleur formaient un groupe que l'on pouvait légitimement exploiter en leur offrant de bas salaires et de longues heures de travail.

Nous nous sommes également rendu compte—et c'est extrêmement important—que les politiques courantes en matière de personnel donnent aux employeurs amplement l'occasion de pratiquer parfois une discrimination raciale involontaire. Les simples méthodes des critères subjectifs

**[Text]**

disadvantage compared to mainstream whites. Some 82% of employers had no special policies to address race relations employment issues like discrimination; 49% of non-white complainants to management about whites are handled by disciplining the non-white complainant; and 78% of employers said they do not want policy changes forcing them to eliminate discriminatory practices, even though almost half of them could not name one measure that affirmative action might include.

Respondents were, by and large, therefore, opposed to affirmative action. The reason for reviewing these studies, which some of you are familiar with and some of you are not—there are not many of you here—but altogether some of you are and some of you are not... We believe that these two studies demonstrate a number of very important points, which directly bear on Bill C-62.

First and foremost, voluntary compliance to employment equity has never and will never work. Mandatory requirements to comply are essential.

Second, given the lack of understanding of what affirmative action is and given the negative attitudes employers demonstrated in our study toward racial minorities and toward eliminating bias and discriminatory barriers, any attempt to bring forward legislation without a strong enforcement mechanism and without clearly defined program requirements is doomed to fail. What we would like to do now is be more specific in terms of how we view the major deficiencies in Bill C-62.

• 1740

**The Chairman:** Madam.

**Ms Akua Benjamin (Urban Alliance on Race Relations):** Thank you.

As the previous speaker said, I will speak a little bit about the major deficiencies and loopholes in the substantive area of employment equity. I am referring, Mr. Chairman, to clause 4 under employment equity. While you are, I am sure, familiar with that clause, I would like to read it, because the language in that clause, we feel, is very weak and is deficient. It states:

4. An employer shall implement employment equity by

- (a) identifying and eliminating each of the employer's employment practices, not otherwise authorized by law, that results in employment barriers against persons in designated groups; and
- (b) instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodation as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of

**[Translation]**

utilisés pour recruter, choisir et former et même mettre à pied des employés font que les personnes de couleur sont désavantagées comparativement aux Blancs en général. Quatre-vingt-deux p. 100 des employeurs environ n'avaient pas de politique spéciale pour les questions d'emploi en matière de relations raciales, la discrimination par exemple, 49 p. 100 des personnes de couleur qui se plaignaient à la direction au sujet des Blancs faisaient l'objet de mesures disciplinaires et 78 p. 100 des employeurs ont déclaré ne pas vouloir de changement dans les politiques pour les obliger à faire disparaître les pratiques discriminatoires, même si la moitié d'entre eux n'ont pu nommer une seule mesure que suppose l'action positive.

Par conséquent, de façon générale, ceux qui ont répondu s'opposaient à l'action positive. La raison par laquelle nous reprenons ces études, certains parmi vous les connaissent d'autre part—vous n'êtes pas très nombreux ici—mais dans l'ensemble certains parmi vous êtes au courant alors que d'autres ne le sont pas... Nous sommes d'avis que ces deux études ont prouvé un certain nombre de points très importants, qui se rapportent directement au projet de loi C-62.

Tout d'abord et avant tout, le respect volontaire de l'équité en matière d'emploi n'a jamais fonctionné et ne fonctionnera jamais. Il faudrait obligatoirement qu'il y ait des exigences en la matière.

Deuxièmement, étant donné le peu de compréhension de ce qu'est l'action positive et les attitudes négatives adoptées par les employeurs interviewés vis-à-vis des minorités raciales et vis-à-vis la disparition des préjugés et des obstacles discriminatoires, toute tentative d'adoption d'un projet de loi sans mécanisme d'application sérieux et sans exigence d'un programme clairement identifié est vouée à l'échec. Ce que nous aimerions faire maintenant c'est de vous dire de façon précise ce que nous voyons comme défauts importants dans le projet de loi C-62.

**Le président:** Madame.

**Mme Akua Benjamin (Urban Alliance on Race Relations (Coalition des minorités visibles)):** Je vous remercie.

Comme celui qui m'a précédé, je vais vous parler un peu des principaux défauts et des échappatoires que comporte le projet de loi dans le domaine important qui constitue les critères en matière d'emploi. Je fais allusion plus particulièrement, monsieur le président, à l'article 4 de ce projet de loi. Même si vous connaissez bien cet article, j'en suis certaine, je voudrais quand même vous le lire car le libellé de cet article est à notre avis très faible et déficient. Voici:

4. L'employeur vise à l'égalité professionnelle par les actions suivantes:

- a) mise en évidence et suppression de ces règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés en droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes concernés;
- b) instauration des règles et usages et prise des mesures d'aménagement voulus pour que le nombre de membres

## [Texte]

representation in the various positions of employment with the employer that is proportionate to their representation

(i) in the work force, or

(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from which the employer may reasonably be expected to draw or promote employees.

We would like to call your attention to this clause of the bill, because, according to clause 4, this bill ... Before I begin to speak to the substantive area, I want to look particularly at who the bill is addressed to. The bill applies to federally regulated employers with 100 or more employees. Many smaller companies are the ones that take the risk of hiring minorities, because of course very often the small companies will pay minimum wage, and this is where you find ghettoization of minorities and other target groups concentrated.

Therefore, we say that this bill should apply equally to all employers. There should be consistency in applying federal law to all those concerned, since employment equity is aimed at benefiting all Canadians, not just the target populations, but all employees, and all Canadians. Again, this bill does not apply to government departments and agencies. It can be pointed out that voluntary affirmative action programs are in place in many government departments, but not only have they failed miserably in addressing women's issues, or women's inequalities, where this has been targeted, they have not begun to address visible minorities. It is therefore unrealistic to assume that it can be applied to other target groups.

We recommend that Bill C-62 be applied to all employers under federal jurisdiction; that is federal government departments, Crown corporations and federally regulated employers.

The same principle of the application of Bill C-62 should be applied to contract compliance, which is not covered in this bill. Companies entering into contract with the federal government should therefore come under the jurisdiction of Bill C-62, for it is insufficient grounds that a company should be dismissed or should be waived from falling under this legislation because of numerical or monetary limitations.

After all, discrimination knows no monetary or numerical limitation. It exists in all sorts of forms, overt and systemic manners, throughout different types of companies, and so we recommend that contract compliance be covered, be directed to the federal government agencies and departments.

## [Traduction]

de ces groupes dans ses différents postes soit proportionnel à leur représentation:

(i) au sein de la population active,

(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à procéder à ses recrutements ou à l'avancement de ses salariés.

Nous voulons attirer votre attention sur cet article du projet de loi, car selon cet article 4, le projet de loi ... Avant de vous parler de ce domaine important, j'aimerais voir surtout à qui s'adresse ce projet de loi. Le projet de loi s'applique aux employeurs réglementés par le gouvernement fédéral qui comptent 100 employés ou plus. Beaucoup de petites sociétés moins importantes sont celles qui prennent le risque d'embaucher les minorités, car très souvent évidemment elles versent un salaire minimum, et c'est là où on trouve les ghettos de minorités et une concentration des autres groupes cibles.

Par conséquent, nous prétendons que ce projet de loi devrait s'appliquer également à tous les employeurs. On devrait appliquer de façon uniforme la loi fédérale à tous ceux qui sont concernés, étant donné que l'équité professionnelle doit profiter à tous les Canadiens, non pas simplement aux populations cibles, mais à tous les employés et à tous les Canadiens. Par ailleurs, ce projet de loi ne s'applique pas aux ministères et aux organismes gouvernementaux. Il faut souligner que les programmes d'action positive volontaire existent dans beaucoup de ministères du gouvernement, mais non seulement sont-ils un échec monumental lorsqu'il s'agit de régler les questions touchant les femmes ou les injustices qui sont causées à leur endroit, lorsqu'elles composent des groupes cibles, mais ces programmes ne s'adressent pas encore aux minorités visibles. Par conséquent, il est tout à fait irréaliste de prétendre que les programmes peuvent s'appliquer à d'autres groupes cibles.

Nous recommandons que le projet de loi C-62 soit en vigueur pour tous les employeurs relevant du fédéral, c'est-à-dire les ministères du gouvernement fédéral, les sociétés de la Couronne et les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral.

Ce même principe d'application du projet de loi C-62 devrait également s'appliquer en matière de respect de l'obligation contractuelle, que ne mentionne pas le projet de loi. Les sociétés qui signent des contrats avec le gouvernement fédéral devraient par conséquent tomber sous le coup du projet de loi C-62, car ce n'est pas suffisant de dire qu'une société devrait être éliminée ou écartée parce qu'elle n'a pas respecté cette loi à cause des restrictions monétaires ou numériques.

La discrimination ne connaît après tout pas de restriction monétaire ou numérique. Elle existe sous toutes sortes de formes, toutes sortes de façons non déguisées systématiques, dans divers genres de sociétés, par conséquent nous recommandons que le respect de l'obligation contractuelle soit mentionné et exigé des organismes et des ministères du gouvernement fédéral.



[Text]

• 1745

I want to turn to the substantive aspects of the bill that I referred to in clause 4, which states that the duty of the employer is to institute positive policies and practices. The wording of the bill does not make any reference to what 'policies and practices' actually means, but the regulation attempts to elaborate or to give some clarity to 'policies and practices'. It states, first, that it means establishing experience equivalents and recruiting on that basis rather than according to formal educational requirements. It also states that it will be using target group associations or newspapers for selective recruitment of designated group members. Third, there is the design of specific training utilizing methods appropriate for designated group members, on-the-job training or special accommodation for disability to enable movement of designated groups.

I wish to point out that these three clauses read more as equal employment opportunity principles and voluntary affirmative action principles, but not employment equity directives. Equal employment opportunity is a passive system which assumes that the individual or the group should take responsibility for the lack of language, education, the access to job advertisements. Hence, the strategy that is used to overcome this is through the equal employment opportunity principles.

One of the things that equal employment opportunity does and has been implemented is that it advertises jobs in the newspapers where the target groups are located in the languages familiar to the target groups. Hence, we see this as equal employment opportunity being addressed as employment equity. It is no different from what many of the governments and municipalities have instituted in the past.

The same is true of affirmative action policy which utilizes volunteer experience as an equivalent in recruitment. This principle is being presently applied by the Ontario provincial government, where volunteer experience that women bring to the labour market is being looked at as part of the educational requirements and the experience to enable them to get the job. This voluntary affirmative action policy is just that. It is voluntary affirmative action which has failed dismally to bring women into more positions in the job market as well as to give them upward mobility in the work force.

There is, however, an employment equity principle as outlined in the regulation which says that it will create bridging positions to move employees from dead-end occupations into other categories. This we feel is an employment equity principle, and we wish to hail this recommendation.

[Translation]

Je reviens aux aspects importants de l'article 4 du projet de loi que j'ai mentionné, lequel stipule que l'employeur doit instaurer les règles et les usages voulus. Le libellé ne mentionne pas de quelles règles et de quels usages il s'agit, mais le règlement tente de préciser ou de jeter un peu de lumière sur ces règles et ces usages. On dit tout d'abord que ça signifie qu'il faut établir des équivalents en matière d'expérience et qu'il faut faire le recrutement de cette façon plutôt que de s'attacher simplement aux exigences de scolarité. On dit également qu'il faut se servir des associations ou des journaux des groupes cibles pour faire du recrutement sélectif parmi les membres des groupes concernés. Troisièmement, on mentionne une formation particulière par l'utilisation de méthodes appropriées pour les membres des groupes désignés, de la formation en cours d'emploi ou d'aménagements pour les handicapés afin de permettre la mobilité des groupes concernés.

Je voudrais souligner que ces trois articles font davantage état de principes d'égalité en matière de perspectives d'emploi et de principes d'action positive volontaires, que de directive en matière d'équité professionnelle. L'égalité en matière de perspectives d'emploi représente un système passif qui suppose que la personne ou le groupe de personnes doit assumer la responsabilité du défaut de capacités linguistiques, d'éducation, d'accès aux annonces concernant les emplois. De ce fait, la stratégie utilisée pour contourner ce problème fait appel aux principes d'égalité en matière de perspectives d'emploi.

Un des effets de ces perspectives d'égalité en matière d'emploi qui ont été adoptées, c'est que les annonces concernant les emplois sont publiées dans les journaux, distribuées dans les lieux où demeurent les groupes cibles, dans une langue qu'ils connaissent. Nous voyons donc cela comme étant une égalité en matière de perspectives d'emploi qu'on fait passer pour de l'équité professionnelle. Ce n'est pas différent de ce qu'ont fait de nombreux gouvernements et municipalités par le passé.

C'est vrai également pour la politique d'action positive qui utilise l'expérience du bénévolat comme équivalent lors du recrutement. Le gouvernement provincial de l'Ontario utilise présentement ce principe, selon lequel il est tenu compte du travail bénévole que les femmes apportent sur le marché du travail pour la détermination des critères en matière d'éducation et de l'expérience nécessaires pour l'obtention d'un emploi. La politique d'action positive volontaire, c'est cela exactement. Il s'agit d'une action positive volontaire qui a échoué et n'a pas permis aux femmes d'occuper des postes sur le marché du travail, et elle ne leur a pas fourni non plus la mobilité nécessaire pour accéder à des postes supérieurs.

Il y a cependant un principe d'équité professionnelle souligné dans le règlement, qui stipule que des postes seront créés pour permettre à des employés de passer à des professions sans issue dans d'autres catégories. C'est là à notre avis un principe d'équité professionnelle, et nous louons bien haut cette recommandation.

## [Texte]

However, we still have concerns because when we look at how this applies to visible minorities we see that there are major loopholes. The regulation, as well as the bill, is not very clear in terms of what it means by 'work force'. We are not clear on how that is being addressed. From the regulation it appears that the work force is related to the geographic location of each employer; then it goes on to talk about each occupational category, each of the designated groups, the recruitment area that is appropriate for each occupational group and the appropriate group which promotions are under. So it seems to us that two of the variables that are being looked at in relation to work force are geographic location as well as the occupational category.

Geographic location will certainly apply to visible minorities because we can identify the areas of concentration in major cities where we have many visible minorities.

• 1750

However, many visible minorities are outside the work force, and even if they are within a particular work force, they are ghettoized at the bottom of that work force. So for us there is a lack of specific language in the bill which relates to bringing the targeted visible minority population into the work force, or promoting them into higher positions within that work force.

Mr. Chairman, we feel there is a lack of strong language in the bill which points to programs. We recommend that the bill be a piece of pro-active legislation rather than passive employment equity or voluntary affirmative action under the guise of employment equity. We would call for the wording to be more pro-active by placing the words 'hiring of the target groups', or 'recruitment of the target groups' in the language of the bill.

The bill lacks a clear program on which employment equity can rest. A clear program, Mr. Chairman, means that we have to identify goals and timetables. We have to implement programs whereby visible minorities and other target groups will not simply be addressed through other programs, but are addressed within the work force where employment equity takes place.

I would like to pass the microphone to Maria Wallis who will elaborate on the other aspect of the employment equity and that is the lack of clear enforcement mechanisms to carry out employment equity.

**The Chairman:** Madam.

**Ms Maria Wallis (Women Working with Immigrant Women, Urban Alliance on Race Relations):** Thank you. Apart from the enforcement mechanism, one concern is that the bill places everything on public reporting. We have seen in Saskatchewan that voluntary affirmative action program co-

## [Traduction]

Toutefois, nous sommes toujours préoccupés car, lorsque nous considérons la façon dont cela s'applique aux minorités visibles, nous y voyons des échappatoires importants. Le règlement de même que le projet de loi ne sont pas très explicites lorsqu'il est question de la population active. Nous ne comprenons pas très bien comment on résout cette question. Du point de vue du règlement, il semble que la population active soit reliée au secteur géographique de chaque employeur; il est question ensuite de chaque catégorie professionnelle, chaque groupe désigné, du secteur de recrutement qui convient à chaque groupe professionnel et du groupe professionnel concerné par les promotions. Par conséquent, il nous semble que les deux variables en cause concernant la population active sont le secteur géographique et la catégorie professionnelle.

Le secteur géographique s'appliquera certainement aux minorités visibles car nous pouvons identifier les endroits où il y a concentration, dans les grandes villes par exemple où il y a de nombreuses minorités visibles.

Toutefois, de nombreuses minorités visibles sont hors dans la population active et même si elles étaient au sein d'une population active particulière, elles sont regroupées en ghetto tout en bas de la population active. Il nous semble que le projet de loi soit peu explicite lorsqu'il s'agit de faire entrer les groupes cibles de minorités visibles dans la population active, ou de les promouvoir à des postes plus élevés au sein de cette population active.

Monsieur le président, nous sommes d'avis que le libellé du projet de loi n'est pas assez ferme lorsqu'il s'agit de programmes. Nous recommandons que ce projet de loi soit un texte de loi en faveur d'une action positive plutôt qu'une action passive en matière d'équité professionnelle ou d'action positive bénévole sur le déguisement de l'équité professionnelle. Nous demandons un libellé qui soit davantage en faveur d'une action positive en ce servant des expressions embauche de groupes cibles, recrutement de groupes cibles dans le projet de loi.

Il n'y a dans ce projet de loi aucun programme évident sur lequel reposerait l'équité professionnelle. Monsieur le président, un programme clair suppose que nous devons identifier les objectifs et les échéanciers. Nous devons appliquer les programmes de façon à ce que les minorités visibles et les autres groupes cibles ne soient pas simplement visées par d'autres programmes, mais qu'elles fassent partie de la population active où l'équité professionnelle est appliquée.

Je cède maintenant le micro à Maria Wallis qui apportera des précisions sur l'autre aspect de l'équité professionnelle, autrement dit l'absence de mécanismes d'application évidents pour mener à bien l'équité professionnelle.

**Le président:** Madame.

**Mme Maria Wallis (les Femmes qui travaillent au profit des femmes immigrantes, Urban Alliance on Race Relations (Coalition des minorités visibles)):** Je vous remercie. Mis à part les mécanismes d'application, nous nous inquiétons du fait que le projet de loi accorde toute l'importance à l'obligation de

## [Text]

ordinators have been filing public reports for years on municipal work forces. However, there have not been any effective results from that.

In the United States, William McEwen, the Director of Equal Opportunity Affairs for the Monsanto Company, as well as the officer of the powerful National Manufacturers' Association which represents 13,500 U.S. companies and 85% of U.S. manufacturing jobs was asked whether public reporting by itself would the employers into fairer practices? 'Don't you believe it', he said, 'Public reporting by itself will not work'.

The Minister says that he would put more additional finance into the Canadian Human Rights Commission, but we feel that even with financial resources the Human Rights Commission has no powers, outside those provided for it in the Canadian Human Rights Act. It provides for the commission to assist employers to set up special programs, but does not require them to do so. Nothing in the Canadian Human Rights Act empowers the commission to enforce employment equity.

The only way the human rights complaints system could be used to enforce employment equity is if the commission, after investigating a complaint, refers it to an independent human rights tribunal which, after a hearing, makes the order, and we all know what has happened in that kind of instance with the CN case. It took four and a half years to go to the tribunal, one year to go to the Federal Court of Appeal, and two years now to go before the Supreme Court. that is a total of seven and a half years.

Moreover, with the Canadian human rights commission the complaints are all done on an individual basis, again the emphasis being on the victim. It is left up to the public to do the monitoring. Although the commission has the authority to initiate its own investigation, we know of no case in which it has done so on systemic discrimination. The individual complaints model is simply not effective in dealing with systemic discrimination.

• 1755

Also, we feel the proof of discrimination should not be necessary to enforce employment equity, which would be the case under the Canadian Human Rights Commission. All that should be required is the objective evidence that an employer has not lived up to its employment commitments.

The Canadian Human Rights Commission just cannot perform the function that the concept of employment equity calls for. We have this, right from Mr. Fairweather's own brief, where he says:

## [Translation]

faire rapport publiquement. Nous avons vu qu'en Saskatchewan les coordinateurs du programme d'action positive bénévole déposaient depuis des années des rapports publics sur les populations actives municipales. Cependant, il n'y a pas eu de résultats concrets.

Aux États-Unis, William McEwen, le directeur des affaires en matière d'équité professionnelle pour la compagnie Monsanto, qui représente également la très puissante *National Manufacturers' Association* laquelle représente 13,500 compagnies américaines et 85 p. 100 des emplois dans la fabrication aux États-Unis, s'est vu demander si les seuls rapports publics obligeraient les employeurs à instaurer des règles ou des usages plus équitables? Il a répondu: ne le croyez pas, les rapports rendus publics ne vont pas fonctionner par eux-mêmes.

Le ministre a déclaré qu'il accorderait plus d'argent à la Commission canadienne des droits de la personne, mais nous sommes d'avis que, même pourvue des ressources financières nécessaires, la Commission des droits de la personne n'a aucun pouvoir, sauf ceux que lui accorde la Loi sur les droits de la personne. Cette loi prévoit que la Commission doit aider les employeurs à établir des programmes spéciaux, mais n'exige pas qu'ils le fassent. Il n'y a rien dans la Loi sur les droits de la personne au Canada qui autorise la Commission à faire respecter l'équité professionnelle.

La seule façon dont le système de plaintes concernant le droit de la personne pourrait être utilisée pour faire respecter l'équité professionnelle sera pour la commission, après enquête sur une plainte, de la présenter à un tribunal indépendant de droit de la personne. Après audience, celui-ci pourrait émettre une ordonnance et nous savons tous ce qui s'est produit dans le cas par exemple de la cause et du CN. Il a fallu quatre ans et demi pour que la cause soit présentée devant le tribunal, un an pour se rendre à la Cour fédérale d'appel et elle est maintenant depuis deux ans devant la Cour suprême, un total donc de sept ans et demi.

De plus, avec la Commission canadienne des droits de la personne, les plaintes sont toutes présentées sur une base individuelle, on met donc l'accent sur la victime. Il appartient au public de contrôler la situation. Même si la Commission est autorisée à lancer sa propre enquête, nous ne connaissons aucune cause où elle l'aurait fait pour discrimination systématique. Ce modèle de plaintes individuelles n'est tout simplement pas efficace pour lutter contre la discrimination systématique.

Nous croyons également que la preuve de discrimination ne devrait pas être nécessaire pour faire respecter l'équité professionnelle, et c'est le cas en vertu de la Commission canadienne des droits de la personne. Tout ce qu'il faudrait ce sont des preuves objectives qu'un employeur n'a pas respecté ses engagements en matière d'emploi.

La Commission canadienne des droits de la personne ne peut pas du tout assumer le rôle que prévoit cette notion d'équité professionnelle. M. Fairweather le dit lui-même dans son mémoire:



**[Texte]**

It is important to understand that the Canadian Human Rights Commission will not be enforcing Bill C-62, which requires employment equity, but the Canadian Human Rights Act, which prohibits discriminatory practices. Bill C-62 will assist us in being more active in eliminating discriminatory practices having a negative impact on the employment opportunities of women, disabled persons, visible minorities and the aboriginal peoples. It will not give us the power to require either employment equity initiatives or results except as provided for under our Act.

Therefore, we in the coalition recommend that a completely new agency, independent of government, yet funded by it, be created to enforce employment equity. If this is not an amendment to the bill as it stands, we feel that Bill C-68 does not embody the concept of employment equity and should be removed.

**The Chairman:** Thank you. I will go for a first tour. Maybe my colleagues would like to share with each other . . . 10 minutes each. Mr. Warren Allmand, first.

**Mr. Allmand:** You say each party has 10 minutes on the first round?

**The Chairman:** Yes . . . to share if they see fit.

**Mr. Allmand:** I will share with Mr. Marchi.

**Mr. Manly:** On a point of order, Mr. Chairman. I do not disagree with the arrangement, of course, but I want to explain to our guests that I will have to leave, because I am scheduled to speak on a housing matter in the House of Commons.

**The Chairman:** At what time?

**Mr. Manly:** I am on at 6:20 p.m., so I am told.

**The Chairman:** Would you like to have five minutes now. I am sure by agreement . . .

**Mr. Manly:** Mr. Chairman, if I could finish. My colleagues can handle the matter very well, and I . . .

**The Chairman:** Oh, I have no doubt about that.

**Mr. Manly:** —I simply want to explain to our guests . . .

**The Chairman:** to be on the record. Good.

**Mr. Manly:** —the reason why I am leaving. Thank you.

**The Chairman:** Very appropriate. I am sure he understands very well. Now, the honourable Mr. Allmand or Mr. Marchi. I think it is Mr. Marchi, first.

**Mr. Allmand:** Mr. Marchi can go first.

**[Traduction]**

Il est important à comprendre que la Commission canadienne des droits de la personne n'assurera pas l'application du Projet de loi C-62 qui prévoit le respect du principe de l'équité en matière d'emploi, mais bien la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit les pratiques discriminatoires. Le projet de loi C-62 nous permettra d'assumer un rôle plus dynamique dans l'élimination des pratiques discriminatoires qui ont un impact négatif sur les perspectives d'emploi des femmes, les personnes atteintes d'une déficiences, des minorités visibles et des autochtones. Il ne nous autorisera à exiger ni des initiatives ni des résultats pour ce qui touche au principe de l'équité en matière d'emploi.

Par conséquent, nous de la coalition recommandons qu'un tout nouvel organisme, indépendant du gouvernement, et pourtant financé par lui, soit créé pour faire respecter l'équité professionnelle. Si l'on ne modifiait pas dans ce sens le projet de loi actuel, nous serions d'avis que le projet de loi C-68 ne comporte pas cette notion d'équité professionnelle et qu'il faudrait le retirer.

**Le président:** Je vous remercie. Nous aurons d'abord un premier tour. Mes collègues voudront peut-être partager leur temps avec d'autres, vous avez 10 minutes chacun. M. Warren Allmand est le premier.

**M. Allmand:** Vous avez dit que chaque parti avait 10 minutes pour le premier tour?

**Le président:** Oui . . . vous pouvez les partager si bon vous semble.

**M. Allmand:** Je partagerai ce temps avec M. Marchi.

**M. Manly:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je ne suis pas d'accord avec cet arrangement, bien sûr, mais je voudrais dire à nos invités que je dois partir puisque je dois prendre la parole à la Chambre des communes sur une question de logement.

**Le président:** À quelle heure?

**M. Manly:** À 18h20 me dit-on.

**Le président:** Voulez-vous avoir cinq minutes maintenant. Je suis sûr que l'on pourrait s'arranger . . .

**M. Manly:** Monsieur le président, permettez-moi de terminer. Mes collègues peuvent très bien le faire et personnellement . . .

**Le président:** Oh je n'ai pas de doute à ce sujet.

**M. Manly:** . . . je voulais simplement expliquer à nos invités . . .

**Le président:** Aux fins du compte rendu, très bien.

**M. Manly:** . . . la raison pour laquelle je dois quitter cette séance. Je vous remercie.

**Le président:** C'est tout à fait approprié. Je suis certain qu'ils comprennent très bien. La parole est maintenant à l'honorable monsieur Allmand ou à monsieur Marchi. Je crois que monsieur Marchi est le premier.

**M. Allmand:** M. Marchi peut très bien commencer.

[Text]

**The Chairman:** Mr. Marchi, please.

**Mr. Marchi:** Thank you very much. A word of welcome, and thank you for your patience for holding on until after the vote. I was interested in the landmark report which you alluded to at the beginning of your presentation. I think those reports are certainly well known to most people around this table. In fact, I think they came up repeatedly in the House of Commons debates when we were debating, in first and second reading, the whole case of Bill C-62. I think it certainly has not gone unnoticed.

In listening to the latter part of the debate about the Canadian Human Rights Commission, I was interested to know that you feel, as I do, by the way, that it is somewhat inadequate in terms of monitoring and enforcing the essence of Bill C-62. When you say an independent body, do you mean a national body? How many do you foresee? Where would they be situated, and what kind of powers would this body have?

**Ms Wallis:** We definitely see it as being a national body, and it would definitely have a monitoring aspect to it. Right now, what has happened is that goals and timetables are left up to the employers to initiate. We do not feel that is sufficient, because, as Carol has said, just from the report, we are not quite confident that the employers themselves will set proper goals and timetables. We feel there should be some kind of independent body that would actually sit down with them and look at it.

• 1800

**Mr. Marchi:** And basically you are suggesting that the Human Rights Commission does not have the time or the expertise. . . . Precisely what is it that an independent body can do that the Human Rights Commission cannot do—for the benefit of the committee?

**Ms Tator:** I guess there are several answers. Gordon Fairweather's answer is quite clear: he says, we cannot do it. The reality is that the Canadian Human Rights Commission has never dealt with the issue of systemic discrimination. That is the first thing. We believe there is actually a conflict in the enforcement of systemic discrimination. They do not have the power at the present time to enforce this act.

It is not just a question of resources. It is a question of the mandate of this agency. It makes it very ill-equipped to deal with the problems of systemic discrimination. We believe it has to be an independent organization.

**Mr. Marchi:** On the question of the reporting, it was indicated, and you showed, how perhaps reporting out in Saskatchewan for municipal governments and infrastructures is not producing the results one would hope for. Do you mean to say you rule out the whole notion of reporting, or would you suggest that reporting should be done within the ambit of the

[Translation]

**Le président:** Monsieur Marchi, s'il vous plaît.

**M. Marchi:** Merci beaucoup. Je voudrais tout d'abord souhaiter la bienvenue aux témoins et les remercier de leur patience d'avoir attendu jusqu'à ce que le vote soit terminé. Le rapport repère que vous avez mentionné au début de votre exposé m'intéresse. Ce sont des rapports, je crois, qui sont très bien connus de la plupart des gens autour de cette table. Ils ont été mentionnés à plusieurs reprises lors de discussions à la Chambre des communes, je crois, au cours de la première et deuxième lectures, dans le cadre du projet de loi C-62. Ils ne sont certainement pas passés inaperçus.

J'ai écouté vos dernières remarques concernant la Commission canadienne des droits de la personne, et je trouve intéressant comme moi que vous êtes d'avis que le projet de loi C-62 n'est pas tout à fait adéquat pour ce qui est du contrôle et la mise en vigueur de ses politiques. Lorsque vous parlez d'un organisme indépendant, voulez-vous parler d'un organisme national? Combien en prévoyez-vous? Où les retrouverait-on et quels pouvoirs aurait cet organisme?

**Mme Wallis:** Nous le voyons certainement comme étant un organisme national, qui prévoirait une certaine surveillance. Pour le moment, il se trouve que les objectifs et les échéanciers sont laissés au bon vouloir de l'employeur. Nous ne croyons pas que ce soit suffisant, car comme Carol l'a dit, d'après le rapport simplement, nous n'avons pas confiance que les employeurs eux-mêmes pourront établir des objectifs et des échéanciers convenables. Nous estimons qu'il devrait y avoir un organisme indépendant qui siègerait avec les employeurs pour examiner la question.

**M. Marchi:** Ce que vous laissez entendre surtout c'est que la Commission canadienne des droits de la personne n'a ni le temps ni la compétence. . . . Pour la gouverne des membres du Comité, pourriez-vous nous dire de façon précise ce qu'un organisme indépendant pourrait faire que ne peut faire la Commission des droits de la personne?

**Mme Tator:** Il y a plusieurs réponses à cette question. M. Gordon Fairweather a été très clair: il a déclaré, nous ne pouvons pas le faire. En réalité, la Commission canadienne des droits de la personne n'a jamais traité de la question de la discrimination systémique. Voilà comme première réponse. Nous croyons en réalité qu'il y a un conflit lorsqu'il s'agit de l'exécution de cette discrimination systémique. La commission n'est pas autorisée à ce moment-ci à faire respecter la loi.

Il ne s'agit pas simplement d'une question de ressources. Il est question également du mandat de cet organisme. La commission n'a pas ce qu'il faut pour régler les problèmes de discrimination systémique. À notre avis, il faudrait que ce soit fait par une organisation indépendante.

**M. Marchi:** Au sujet des rapports on a dit, et vous l'avez souligné, que ces rapports rendus publics en Saskatchewan par les infrastructures et les gouvernements municipaux n'ont pas donné les résultats escomptés. Voudriez-vous dire par là que vous rejetez cette notion des rapports, ou suggérez-vous qu'ils soient fait dans le cadre des résumés objectifs ou cibles auxquels

[Texte]

so-called targets or goals you have alluded to? I find it quite ridiculous that we are fining a company if they fail to report, yet we are not fining a company if they fail to enforce employment equity.

**Ms Wallis:** What was being addressed was the fact that all that has been called for in this bill is this report. The report by itself is just not enough. No, we are not saying no reporting at all; but reporting in addition to . . .

**Mr. Marchi:** With some kind of guidelines; setting some parameters and more specific . . .

**Ms Wallis:** Right.

**Mr. Marchi:** I was also pleased to note that you did not put a number on the employees for the companies doing business with the government. I guess you heard the previous brief of the Canadian Ethnocultural Council, which put a minimum limit of 25 . . .

With the Canadian Ethnocultural Council we got a bit into the whole area of targets and goals and quotas. Perhaps you would be able to elaborate on the definitions you attach to the goals and schedules of companies trying to achieve employment equity.

**Ms Benjamin:** In our discussion we feel goals and timetables are a better concept to deal with than quotas. Quotas, we feel, are an extra sort of process whereby the government or an agency sets up for an employer what the numbers of the targeted groups should be; how they should be represented within that work force. Goals and timetables are a process whereby the employer sits down with the enforcement agency or with the agency and says, given my work force, and given what my economic allocations are, these are the kinds of movements, these are the kinds of projections we can conceivably have. That is mutually agreed on by the agency and the employer, so there is a complicity between employer and government in making this kind of program work. We feel this is a better way to go than to apply a concept to an employer—to look at the target population and come up with a feasible and valid set of principles and schedules in which they can achieve equality in the workplace.

**Mr. Marchi:** In the same area, the Canadian Ethnocultural Council indicated they had some reservations about calling it an 'enforcement agency', based on the representations they had experienced. How does your group view an 'enforcement' as opposed to a 'monitoring' agency? Does that pose any problems?

**Ms Benjamin:** We very strongly urge that an enforcement agency be set up, not simply a monitoring agency. To set up a monitoring agency . . . for us it means you are setting up an agency that has no teeth. We need proactive legislation and proactive steps to see that employment equity is working and will work. That is why we call for an enforcement agency.

[Traduction]

vous avez fait allusion? Il me semble tout à fait ridicule d'imposer une amende à une société si elle ne présente pas de rapport alors que l'on n'impose pas d'amende à une société qui ne respecte pas l'équité professionnelle.

**Mme Wallis:** Ce que nous avons souligné c'est que tout ce que demande le projet de loi est de faire rapport. Le rapport en lui-même n'est pas suffisant. Non, nous ne disons pas qu'il ne doit pas y avoir de rapport, mais il devrait y avoir en plus du rapport . . .

**Mr. Marchi:** Des lignes directrices en quelque sorte, l'établissement de paramètres et de façon plus précise . . .

**Mme Wallis:** Oui.

**M. Marchi:** Je suis heureux de remarquer que vous n'avez pas mentionné de nombre pour les employés qui travaillent dans les sociétés qui font affaires avec le gouvernement. Vous avez entendu j'imagine le mémoire qu'a présenté le Conseil ethnoculturel du Canada, où il est question d'une limite minimale de 25 employés . . .

Avec le Conseil ethnoculturel du Canada nous avons discuté un peu de toute cette question des cibles, des objectifs et des contingents. Nous croyons que les contingents sont en quelque sorte un processus additionnel qui permettraient au gouvernement ou à un organisme d'établir pour un employeur le nombre de groupes concernés; comment ces groupes devraient être présentés au sein de la population active.

**Mme Benjamin:** Les objectifs et les échéanciers représentent un processus qui permettra à l'employeur de discuter avec l'organisme d'exécution ou avec l'organisation pour leur dire: étant donné ma population active et mes allocations économiques, voici le genre d'activités, le genre de projections que nous pouvons concevoir. Ce serait accepté mutuellement par l'organisme employeur, par conséquent, il y aurait complicité entre l'employeur et le gouvernement afin que le programme réussisse. C'est une meilleure façon de procéder à notre avis que d'imposer une notion à un employeur—de tenir compte d'une population cible et d'élaborer une série de principes et d'échéanciers réalisables et valables pour lui permettre de réaliser l'équité professionnelle dans la population active.

**M. Marchi:** Sur le même plan, le Conseil ethnoculturel du Canada a mentionné avoir certaines réserves au sujet de l'appellation «organisme d'exécution» à cause de certaines remarques entendues. Comment votre voit-il cet organisme d'exécution par opposition à un organisme de surveillance? Est-ce que cela vous pose des difficultés?

**Mme Benjamin:** Nous vous exhortons vivement à mettre sur pied un organisme d'exécution, et non pas simplement un organisme de surveillance. Ce dernier . . . à notre avis n'aura pas assez de pouvoirs. Il nous faut une loi en faveur d'une action positive, des mesures en faveur également de cette action positive afin que l'équité professionnelle se réalise maintenant et à l'avenir. C'est la raison pour laquelle nous demandons un organisme d'exécution.



*[Text]*

Without an enforcement agency, the bill simply becomes a voluntary program. It simply becomes another equal employment opportunity program, and it lacks that kind of commitment the government says it has made to employment equity and to equality for minorities and the other groups.

• 1805

**Mr. Marchi:** One of the best examples is in the United States, where they have had a contract compliance with companies of 50 employees or over, or contracts worth \$50,000 or more. The results they have achieved after contract compliance, as opposed to voluntary compliance, is quite noticeable. So I completely share your convictions on that matter. In all fairness, I turn over to my colleague.

**Mr. Allmand:** How many minutes did he leave me?

**The Chairman:** Mr. Allmand, you have a good five minutes.

**Mr. Hawkes:** Use it well.

**Mr. Allmand:** Did you agree with the recommendations of the Abella report?

**Ms Tator:** Yes. Overall we agreed. I think the two major areas were the whole area of programs. Without programs and plans, goals and timetables, you do not have employment equity. Without an enforcement mechanism you do not have employment equity; therefore, in Bill C-62 you do not have employment equity.

**Mr. Allmand:** My next question was, do you think this bill is an adequate response to the Abella report?

**Ms Tator:** No. We believe it is totally inadequate. I would like to stress the point that there is a consensus among all the target groups, which is probably the first time in Canada we have all agreed on anything. We have all agreed. You can tell from the presentations each of the coalitions has brought forward that there is a very strong consensus about the inadequacies and deficiencies of this particular bill.

**Mr. Allmand:** When the previous group was here earlier this afternoon, Mrs. Sparrow, the Member of Parliament from Calgary, asked if they had considered the cost implications of going ahead with employment equity. The answer was they had not, but they did not think that was relevant.

I am summarizing their answer. What is your answer to that question? Should cost be considered in this sort of thing and where are the real costs?

**Ms Benjamin:** There are two ways of looking at that. One is the economic cost. I think the experience of the United States is instructive and indicative of what would happen if employment equity were really enforced and put into place in Canada.

Studies in the United States have said that where mandatory affirmative actions have occurred in the United States, employers have benefited. Production has gone up. You have a better work force. The under-utilization of workers in the

*[Translation]*

Sans cet organisme, le projet de loi devient tout simplement un programme bénévole. Il devient simplement un autre programme de perspectives d'égalité en matière d'emploi, il n'a pas ce genre d'engagement que le gouvernement dit avoir pris vis-à-vis l'équité professionnelle et vis-à-vis l'égalité pour les minorités et les autres groupes.

**M. Marchi:** Un des meilleurs exemples est celui des États-Unis où les obligations contractuelles visent les compagnies employant plus de 50 personnes où les contrats dépassant 50,000\$. Les résultats obtenus par ces obligations contractuelles par opposition au volontariat sont assez remarquables. Je partage donc entièrement vos convictions à ce sujet. Mais soyons justes, je cède la parole à mon collègue.

**M. Allmand:** Combien de minutes me laisse-t-il?

**Le président:** Monsieur Allmand, il vous reste cinq bonnes minutes.

**M. Hawkes:** Utilisez-les biens.

**M. Allmand:** Étiez-vous d'accord avec les recommandations du rapport Abella?

**Mme Tator:** Oui. Dans l'ensemble nous étions d'accord. Nous étions surtout d'accord avec les programmes. Sans programme ni plan, sans objectif ni calendrier, il n'y a pas d'équité en matière d'emploi. Sans obligation il n'y a pas d'équité en matière d'emploi; en conséquence, le projet de loi C-62 ne craint pas l'équité en matière d'emploi.

**M. Allmand:** J'allais vous poser la question suivante: pensez-vous que ce projet de loi constitue une réponse suffisante au rapport Abella?

**Mme Tator:** Non. Nous pensons qu'elle est totalement insuffisante. J'aimerais insister sur l'existence d'un consensus chez tous les groupes concernés, ce qui est probablement une première au Canada. Nous sommes tous d'accord. Les témoignages de chacune des coalitions vous démontrent que nous sommes tous d'accord pour dénoncer l'insuffisance et les déficiences de ce projet de loi.

**M. Allmand:** M<sup>me</sup> Sparrow, député de Calgary a demandé au groupe de témoins précédents s'ils avaient réfléchi aux implications financières de l'équité en matière d'emploi. Ils ont répondu que non et que de toute façon là n'était pas la question.

Je résume leurs réponses. Quel est votre réponse à cette question? Le coût financier devrait-il être une considération et où se situent ces coûts réels?

**Mme Benjamin:** Il y a deux manières de considérer la chose. Premièrement, il y a le coût économique. Je crois que l'expérience américaine est instructive et indicative de ce qui se passerait si l'équité en matière d'emploi devenait réalité au Canada.

Des études aux États-Unis ont démontré que les employeurs avaient bénéficié des programmes d'action positive obligatoires. La productivité a augmenté. La qualité de la main-d'oeuvre aussi. Il y a eu réduction considérable de la sous-

## [Texte]

workplace is lessened considerably, and so there is a higher economic overturn for that company.

The other aspect is the social cost. The bill is addressing the whole issue of equality among all Canadians, and one of the areas we have to work with is employment. There are other institutions we have to look at. Employment is major setback for a lot of minorities and a lot of people from the different target groups who have not been able to achieve some measure of equality in Canada.

One of the benefits not only to the target population but to all Canadians is that the social cost is lessened considerably when you have economic viability and economic growth in Canada. The social cost then is lessened and what you have is a better all-around society.

We are hoping that if the bill gets passed, this is what we will see very, very quickly—economic growth as well as the social benefit to all Canadians.

**Mr. Allmand:** I would like to put the question to you that I put to the Canadian Ethnocultural Council with respect to self-identification for job application forms. Some of the employers who were here said they doubted whether the visible minorities would be willing to identify themselves on application forms for affirmative-action purposes, or employment-equity purposes.

What is your answer to that? If it was clear that information was voluntary and was for affirmative-action purposes, would the people you represent be willing to identify themselves?

**Ms Tator:** I have worked in this field for 10 years. I have worked with every visible minority organization in Ontario. I know of no organization which has said we do not want that to happen. We will not reveal that information.

I heard the answer from the Canadian Ethnocultural Council. It is imperative that the reasons why these questions are being asked be very clearly stated. If it is a clear statement of purpose for the reason that this information is being solicited, you will have a positive response. That does not mean that there are not people who have a lot of concern around that because that information, in the past, has been used to discriminate. But we believe and we know that, in fact, there is a very strong, positive endorsement of seeking that information for the purposes of ensuring employment equity.

• 1810

**Mr. Allmand:** My last question. That is quite a . . .

**The Chairman:** You may have a question now or I will come back to you after.

**Mr. Allmand:** Several groups have recommended strongly that we put in the bill some obligation that part of employment equity in the bill should mention equal pay for work of equal value. Have you considered that? Do you think that should also be a requirement in the bill as part of employment equity practices?

**Ms Tator:** The Coalition has endorsed that position.

## [Traduction]

utilisation des travailleurs ce qui s'est traduit pour les compagnies par un rendement plus élevé.

Deuxièmement, il y a le coût social. Ce projet de loi pose la question fondamentale de l'égalité entre Canadiens et un des domaines où il nous faut faire des progrès est celui de l'emploi. Il nous faut étudier le cas d'autres institutions. L'emploi est un obstacle majeur pour toute une série de groupes minoritaires et nombre de ceux qui appartiennent aux différents groupes concernés ne peuvent bénéficier de cette égalité au Canada.

Un des avantages non seulement pour les groupes concernés mais pour tous les Canadiens est que la viabilité économique et la croissance économique au Canada entraînent une réduction considérable du coût social. Le coût social est alors réduit et la société toute entière ne s'emporte que mieux.

Nous espérons que si ce projet de loi est adopté, que c'est ce que nous verrons très rapidement—une croissance économique ainsi que des avantages sociaux pour tous les Canadiens.

**M. Allmand:** J'aimerais vous poser la même question qu'au conseil ethno-culturel du Canada concernant les renseignements personnels dans les demandes d'emplois. Certains des employeurs nous ont dit qu'ils doutaient que les minorités visibles soient disposées à s'identifier en tant que tel dans les demandes d'emplois à des fins d'action positive ou d'équité en matière d'emploi.

Que répondez-vous à ce genre d'argument? S'il était clair que ces renseignements sont donnés sur une base volontaire et à des fins d'action positive, est-ce que ce que vous représentez serait disposé à donner ce genre de renseignements?

**Mme Tator:** Cela fait dix ans que je travaille dans ce domaine. J'ai travaillé avec toutes les organisations de minorités visibles de l'Ontario. Je ne connais aucune organisation qui s'y oppose, qui ne veuille pas donner ce genre de renseignements.

J'ai entendu la réponse du Conseil ethno-culturel du Canada. Il est impératif que les raisons pour lesquelles ces questions sont posées soient très clairement expliquées. Si les raisons de cette demande de renseignements sont clairement expliquées, la réponse sera positive. Cela ne veut pas dire pour autant que cela ne donnera pas des craintes à certains car dans le passé, ces renseignements ont été utilisés dans un but de discrimination. Il reste que tous les organismes sont tout à fait d'accord pour donner ce genre de renseignements dans le but d'assurer l'équité en matière d'emploi.

**M. Allmand:** Ma dernière question. C'est assez . . .

**Le président:** Vous pouvez poser une question maintenant ou je vous redonnerai la parole plus tard.

**M. Allmand:** Plusieurs groupes nous ont fortement recommandé d'associer dans ce projet de loi le principe du salaire égal à travail égal à l'équité en matière d'emploi. Y avez-vous réfléchi? Pensez-vous que cela devrait être également un des critères de l'équité en matière d'emploi dans ce projet de loi?

**Mme Tator:** C'est ce que préconise notre coalition.

[Text]

**Mr. Allmand:** Thank you. That is all for the moment, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Yes, of course. Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I have several sort of unrelated things, but if I can just deal with your opening comments about the written brief. I have a sense that Parliament is in turmoil these days, partly because we are moving into the reform world in stages. I am just saying to you, as a voluntary organization, as soon as you see a piece of legislation that you are concerned about, I think it would be worthwhile preparing a written brief. You may not always get a personal appearance but I think committees will always have research staff and certainly the parties do. And written material, even in the absence of a personal appearance, can be very helpful to committees studying the legislation or examining any issue of concern. I just say that in the hope that we can look forward to presentations in the future, even if personal appearances are not always possible to arrange because of the somewhat arbitrary nature of this place from time to time.

Can I just check and ask the researcher a question? Does the Parliamentary Library have the two studies that were referred to, the complete studies from the methodology right through to the conclusions?

**Ms Margaret Young (Researcher, Library of Parliament):** I do not know.

**The Chairman:** We will find out.

**Mr. Hawkes:** Can we find out and can we have an undertaking...?

**Ms Tator:** If they do not have them, I will be sure and deliver them to you.

**Mr. Hawkes:** Thank you very much. I would like us all to have access to those complete studies because I think they are useful to us.

The witnesses are correct in asserting that we certainly have a lot of representation about the need to include some different groups; government departments, Crown corporations and contract compliance. I have some nervousness about that simply from the point of view that those kinds of amendments may not be ruled as admissible. In other words, that they change the nature of the bill, could, in fact, delay the bill and require different witnesses. We will not have had testimony, for instance, from all of those kinds of groups. Your major concerns about making sure that we know the situation, that there is pro-active planning, that there is enforcement, the Minister intends to address in terms of amendments. Until we see the wording we do not know if they go far enough or not. But I wondered if Mary Wallis, in particular, out of her experience working with immigrant women, whether she could just share with us the sense of the barriers that this very particular group faces in terms of trying to access, in the first

[Translation]

**M. Allmand:** Merci. C'est tout pour le moment, monsieur le président.

**Le président:** Oui, bien sûr. Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. J'ai plusieurs questions qui ne sont pas forcément liées mais j'aimerais revenir sur vos premiers commentaires au sujet de votre mémoire. J'ai l'impression que le Parlement est ces jours-ci en ébullition en partie parce que nous nous lançons dans le monde des réformes de manière ponctuelle. Je crois qu'en tant qu'organisation bénévole qu'à chaque fois que vous apprenez l'existence d'une mesure législative vous intéressez vous auriez intérêt à préparer un mémoire écrit. Vous ne serez pas toujours invités à comparaître mais je crois que les Comités ont toujours du personnel de documentation et de recherches à leur disposition ainsi que les partis, d'ailleurs. Et les documents écrits, même en l'absence de comparution en personne, peuvent grandement aider les Comités à étudier les diverses mesures législatives ou les diverses questions qui leur sont soumises. Je le dis simplement dans l'espoir de recevoir à l'avenir des mémoires même si les comparutions en personne ne sont pas toujours possibles à cause des arrangements quelque peu arbitraires que nous impose de temps en temps le calendrier parlementaire.

Pourrais-je poser une question à notre documentaliste? La bibliothèque du Parlement a-t-elle les deux études dont il a été question, l'intégralité de ces études de la méthodologie jusqu'aux conclusions?

**Mme Margaret Young (documentaliste, Bibliothèque du Parlement):** Je ne sais pas.

**Le président:** Nous nous informerons.

**M. Hawkes:** Pourrions-nous nous en assurer et prendre les mesures...?

**Mme Tator:** S'ils ne les ont pas, je me ferai un devoir de vous les communiquer.

**M. Hawkes:** Merci beaucoup. J'aimerais que nous ayons tous accès à ces études car je pense qu'elles nous seraient fort utiles.

Les témoins ont raison en affirmant que les demandes d'inclusion de différents groupes sont très nombreuses; les ministères gouvernementaux, les sociétés de la Couronne et les obligations contractuelles. Cela me tracasse un peu simplement parce qu'il est possible que ce genre d'amendement soit jugé irrecevable. En d'autres termes, qu'il modifie la nature du projet de loi, qu'il retarde l'adoption du projet de loi et nécessite l'audition de différents témoins. Par exemple, nous n'aurons pas entendu le témoignage de tous ces genres de groupes. Vous voulez être certaines que nous n'ignorions rien de la situation, que la planification soit active et que les obligations contractuelles soient respectées. C'est l'intention du ministre sous forme d'amendements. Tant que nous n'aurons pas vu ces amendements, nous ne saurons s'ils vont assez loin ou non. Je me demandais cependant si Mary Wallis, en particulier, qui travaille depuis longtemps pour les femmes immigrées, pourrait simplement nous faire partager le sentiment d'obstacle contre lequel ce groupe très particulier



*[Texte]*

instance the job interview, and in the second instance the training and the possibility of promotion and so on.

If we are being realistic, over a decade we will probably have different pieces of legislation that try to get at it. We will certainly have programs that try to get at it. But I wonder if you could just take this opportunity and share with us any really particular parts of that world that we should know about.

**Ms Wallis:** Actually, before I answer your question I wanted to say something about what you said earlier about at least having a written brief.

• 1815

You know, while there is the arbitrary nature of picking various organizations, I feel that this bill deals with the people we represent, who are visible minority peoples, and that the committee should have strongly looked at having a wide selection of those committees. We just felt that as a coalition that had formed to look at this legislation, we should have been at least invited to present and should not have to keep coming back to the committee saying that we would like to present. Sure, you cannot pick everyone, but there was a strong coalition in Toronto that looked at this legislation from the very beginning.

With immigrant women, you were thinking of some of the barriers. One of the first things that comes to mind is the fact that there is, because of the immigration policies, the point system. Women, as well as the rest of immigrants coming through, are very highly qualified. But what we have happen to these people in the labour force right now is their education is not recognized at all; people who come here as doctors have to go through the whole practice of studying again, without any consideration taken about what they have already done in their countries, as if to say that it is of no value. In Britain and the United States there are some considerations as to number of years or whatever else. There are considerations taken in Canada. It is impossible; you have to study all over again. If someone is 30, 35, or 40, there is just no way they are going to go back and study. That is the first thing.

One of the things we are doing in Ontario is trying to ask the government to look at different ways of evaluating people that come over to look at their qualifications. Some companies say that these people are not qualified for these positions, but that is not true. Various people there are qualified, but it is just how their qualifications are measured. That is one example.

**Ms Benjamin:** I just wanted to sort of get at a different angle with the question, and that is that very often we look at the immigrant question and relate it very much to visible minorities and sometimes it gets very cloudy in there as to which target group we are actually talking about. While you may have an overlap, you may have visible minorities who are immigrants, the converse is not always true. So for us, we look at visible minorities and people of racial backgrounds who have been in the country not simply in the last two decades or simply are affected by language problems or access to

*[Traduction]*

bute premièrement au niveau de la demande d'emploi, et deuxièmement au niveau de la formation et de la possibilité de promotion, etc.

Soyons réalistes, il nous faudra encore probablement une décennie avant d'avoir les diverses mesures législatives nécessaires et les programmes indispensables. Pourriez-vous cependant saisir cette occasion pour nous indiquer ces choses que nous devrions savoir.

**Mme Wallis:** Avant de répondre à votre question j'aimerais revenir sur vos commentaires concernant les mémoires écrits.

Voyez-vous, bien que la manière de choisir les divers organismes soit arbitraire, j'estime que ce projet de loi touche ceux que nous représentons, les minorités visibles, et que votre comité devrait avoir invité une large représentation. Nous avons estimé qu'en tant que coalition s'étant constituée pour étudier cette mesure législative, nous aurions dû pour le moins être invités à nous présenter et nous n'aurions pas dû avoir à vous réclamer sans cesse de nous inviter. Bien sûr, vous ne pouvez inviter tout le monde, mais notre coalition de Toronto s'intéresse à cette mesure depuis le tout début.

Vous m'avez demandé de vous parler de certains des obstacles contre lesquels butent les femmes immigrées. Une des premières choses qui vient à l'esprit est le fait qu'il y a, à cause des politiques d'immigration, un système de points. Les femmes, tout comme les autres immigrants, sont hautement qualifiées. Cependant, à l'heure actuelle, leurs diplômes ne sont pas du tout reconnus; les immigrés qui ont des diplômes de médecine doivent refaire toutes leurs études sans qu'on tienne aucun compte de ce qu'ils ont déjà étudié dans leurs pays comme si cela n'avait aucune valeur. En Grande-Bretagne et aux États-Unis un certain nombre d'années d'études sont prises en considération. Au Canada, non, c'est impossible, il faut refaire toutes les études. Si l'intéressé a 30, 35 ou 40 ans, il est absolument hors de question qu'il recommence à zéro. C'est la première chose.

En Ontario, nous avons demandé au gouvernement d'évaluer de manière différente les qualifications des immigrants. Certaines compagnies disent que ces personnes ne sont pas qualifiées pour ces emplois mais ce n'est pas vrai. Beaucoup sont qualifiées mais c'est la manière de mesurer leurs qualifications qui pose un problème. Ce n'est qu'un exemple.

**Mme Benjamin:** J'aimerais aborder la question sous un angle différent. Très souvent, lorsque nous étudions la question des immigrants nous l'associons à la question des minorités visibles et parfois il devient très difficile de savoir exactement de quel groupe concerné il s'agit. Bien qu'il soit possible qu'il y ait chevauchement, tous les immigrants soient membres de minorités visibles, le contraire n'est pas toujours vrai. Nous considérons, nous même, les minorités visibles et les personnes d'origine ethnique qui habitent notre pays non pas simplement depuis deux décennies ou simplement parce qu'elles ont des

## [Text]

educational problems or access in terms of all the other things that go with integrating into a society for anyone. Because we feel the same problems that all immigrants experience. . . . It does not matter which country you come from; once you are an immigrant there are certain features of an immigrant that are endemic to everyone. We look at them and try to single out the whole question of the racial aspects and where that comes in.

So we look at visible minorities in terms of their history in Canada, people who have been here way past the last two decades. I particularly want to focus on that, because I think at least at the provincial level the government has made some attempt in terms of looking at immigration questions and how that affects women and how that affects immigrants. There are a number of programs that proliferate, to some extent, in terms of the immigrant—whether it be the ESL, English as a second language program, whether it be cultural retention programs, cultural integration programs; there are all those programs. But when it comes to looking at the whole question of racism, which goes beyond this question of when you came to Canada, we find there is a lack. That is the barrier; that is the real barrier that keeps us outside of the labour market and keeps us ghettoized. It has very little to do with the length of time we have been in Canada, very little.

• 1820

**Ms Tator:** Let us go back to the first study, in which we sent out in most cases professional actors. Most days before they went out to do the job I actually saw them. We dressed them alike. We even made them wear jewellery that was similar, the same kind of makeup. The women and men were as close and similar to one another as you could possibly have two people. They had exactly the same resumé, with different substitutions in terms of names, workplaces and work experience. There was only one barrier, and that was the colour of the skin of the applicant.

**Mr. Hawkes:** I thank you for that.

**The Chairman:** One more question.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman.

The answer I received from Ms Wallis, at least the one example, goes together with the brief we heard earlier today, but the significance of it had not penetrated. We talked in this committee, when we had the CLC, about the systemic barriers that come about because of collective bargaining contracts and principles that are frequently there, such as seniority and lay-off provisions and so on. This particular barrier for recent arrivals is not one that long-term arrivals would face, because their education would tend to be within the country. We are moving at that point into provincial legislation, regarding professions and their control over things, like medicine and law and so on.

I think we do have to consider the setting aside of collective bargaining contracts—we may or may not decide to do that—for the purposes of affirmative action. It is at least something that has been brought forcefully to our attention and has to be

## [Translation]

problèmes de langues ou d'éducation mais parce qu'elles ont des problèmes dans tous les autres domaines liés à l'intégration à une société quelle qu'elle soit. Nous estimons que tous les immigrants ont les mêmes problèmes. . . . Peu importe le pays dont vous venez; en étant immigrant vous avez des caractéristiques qui sont communes à tous les immigrants. Nous étudions tous ces problèmes et nous particulierisons les aspects raciaux pour en déterminer l'origine.

Nous resituons les minorités visibles dans leur histoire au Canada. Nous nous intéressons à ceux qui sont là depuis plus de deux décennies. J'insiste tout particulièrement sur ce fait car, à mon avis, tout du moins au niveau provincial, les gouvernements ont fait l'effort d'étudier les conséquences sur les femmes et sur les immigrants de l'immigration. Dans une certaine mesure, il y a prolifération de programmes pour les immigrants: qu'il s'agisse des programmes de l'enseignement de l'anglais comme deuxième langue, des programmes de rétention culturelle, d'intégration culturelle; il y a tous ces programmes. Mais s'agissant de toute la question du racisme, qui dépasse la simple question de l'immigration, nous constatons qu'il y a une lacune. C'est cela l'obstacle; c'est le véritable obstacle qui nous interdit l'entrée sur le marché du travail et qui nous confine dans un ghetto. Que nous soyons au Canada depuis longtemps ou non, importe très peu.

**Mme Tator:** Revenons à la première étude pour laquelle nous nous sommes servis dans la plupart des cas d'acteurs professionnels. Les jours précédents, je les ai tous vus. Nous les avons habillés de la même manière. Nous leur avons même fait porter des bijoux identiques, même genre de maquillage. Ces hommes et ces femmes étaient aussi analogues que deux personnes peuvent l'être. Ils avaient exactement le même curriculum vitae, les seules différences étant les noms, les lieux de travail et l'expérience. Le seul obstacle était la couleur de la peau du demandeur d'emploi.

**M. Hawkes:** Je vous remercie.

**Le président:** Encore une question.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président.

La réponse de M<sup>me</sup> Wallis, tout de moins l'exemple qu'elle m'a donné, rejoint le mémoire que nous avons entendu plus tôt aujourd'hui, mais son importance n'a pas encore été totalement réalisée. Lorsque nous avons entendu les représentants du Congrès du travail, nous avons parlé des obstacles systémiques érigés par les conventions collectives et les principes souvent cités, tels ceux de l'ancienneté, des modalités de mises à pied, etc. Cet obstacle particulier contre lequel butent les derniers arrivés n'existe pas pour ceux qui sont là depuis longtemps car d'une manière générale ils ont fait leurs études dans ce pays. Nous entrons dans le domaine de la législation provinciale concernant les professions et le contrôle qu'elles exercent sur la médecine, le droit, etc.

Faire des exceptions aux conventions collectives en matière d'action positive est une solution à envisager. Nous ne savons pas encore. C'est tout du moins une solution qui nous a été fortement recommandée et qu'il nous faudra envisager. Il nous

## [Texte]

considered. We also have to look at that whole system of educational qualifications, which takes us into provincial jurisdiction, by and large. It makes it very thorny. Maybe it should be an item on future First Ministers agenda because it is a barrier.

I just wonder if there is anything else like that, which you could identify for us, something that is systemic in nature.

**Ms Benjamin:** Yes, there is, particularly for immigrant women. Who gets access to the language programs? Language programs are offered mainly to the one who earns the income, and very often that is the male. Now, if the man gets access to that, it means that the woman has to remain in the house. That is a systemic barrier that is affecting minority women particularly, because they do not have the access. It is given very often to the head of the household which is the man. He is the one who gets English as a second language program, which allows him to have access into the labour force or the work force. The woman very often has to stay at home and take care of domestic chores.

But in Canada today you require both incomes in which to be able to really sustain a family. And so that is a particular barrier that affects a lot of women coming into the country.

**The Chairman:** Mr. Epp, please.

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Thank you, Mr. Chairman.

I am going to divide my time with my good colleague, Mr. McCurdy, who will speak to these things very well. But I would like to take a few minutes at the beginning, if I may, Mr. Chairman.

I feel privileged to be here today to hear the delegation from the Urban Alliance, because their presentation is quite central to the whole matter. The lack of a written brief, in my opinion, is no problem. We had two reports produced during the preceding 12 months—10 or 11 I guess it is actually—which received a good deal of publicity. I responded to each of them by writing the Minister of Employment and Immigration each time to emphasize the importance of strong action.

When the bill for employment equity was tabled in the House, it was clear that the challenge had been missed. So it was not surprising that, when we came to debate it, the Minister would choose to be out of the Chamber, although she had been there a little earlier. I felt quite justified in talking about a betrayal, great hopes which were betrayed.

• 1825

It seems to me that what has to be done here is to underscore the fact that if it is not just rhetoric, if it is not just Ministers saying nice things to satisfy parts of the public, then we have to have a bill that will provide for action to be taken, and not just reporting.

So it seems to me the presentation has been perfectly clear. I am sorry that there are not more members of the government caucus here to hear it, but it is imperative that goals be set,

## [Traduction]

faudra également étudier toute la question des qualifications professionnelles qui nous entraînent d'une manière générale dans la juridiction provinciale. Cela rend les choses délicates. Il faudra peut-être que cette question figure à l'ordre du jour de la prochaine réunion des premiers ministres car c'est un obstacle.

Y aurait-il d'autres problèmes systémiques à vos yeux?

**Mme Benjamin:** Oui, en particulier pour les femmes immigrées. Qui a accès aux programmes linguistique? Les programmes linguistiques sont pour la plupart offerts aux gagne-pains et très souvent c'est l'homme. Si l'homme a accès à ces programmes, il s'ensuit que la femme doit rester à la maison. C'est un obstacle systémique qui touche particulièrement les femmes des minorités car cet accès leur est nié. Très souvent ils sont offerts au chef de famille qui est l'homme. C'est lui qui apprend l'anglais ce qui lui permet d'avoir accès au marché du travail. Très souvent la femme doit rester à la maison et s'occuper des problèmes ménagers.

Au Canada, aujourd'hui, il faut deux revenus pour subvenir aux besoins d'une famille. C'est donc un obstacle particulier qui touche un grand nombre de femmes immigrées.

**Le président:** Monsieur Epp, s'il vous plaît.

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Merci, monsieur le président.

Je vais partager mon temps avec mon cher collègue, M. McCurdy, qui parlera de ces choses en termes très éloquents. J'aimerais cependant bénéficier de quelques minutes pour commencer, avec votre permission, monsieur le président.

Je m'estime privilégié d'être ici aujourd'hui pour entendre la délégation de l'*Urban Alliance* car leur témoignage touche au cœur même de la question. Le manque de mémoire écrit, à mon avis, ne pose pas de problème. Deux rapports ont été publiés pendant les 12 mois précédent—10 ou 11, je crois en fait—et ils ont reçu énormément de publicité. J'ai répondu à chacun d'entre eux en écrivant au ministre de l'Emploi et de l'immigration pour lui rappeler l'importance de mesures vigoureuses.

Il est clair que ce projet de loi sur l'équité en matière d'emploi rate le coche. Il n'est donc pas surprenant que le ministre ait choisi de s'absenter lors du débat à la Chambre bien qu'elle ait été présente un peu plus tôt. Parler de trahison d'espoir trahi, m'a paru tout à fait justifié.

Il faut bien comprendre que si ce n'est pas un simple exercice de rhétorique, s'il ne s'agit pas simplement de laisser le Ministre dire de jolies choses qui plaisent à certains, il nous faut un projet de loi bien concret et non une simple mesure passive.

Le témoignage que nous venons d'entendre est tout à fait clair. Je suis désolé que si peu de membres de la majorité l'aient entendu, mais il faut absolument fixer des objectifs, des



**[Text]**

that timetables for action be laid out, that a strong enforcement mechanism be provided. If those things are not in the bill, then it is clear to all, and let it be known to all, that this government does not mean what it says.

Having made those points, which do not really invite a reaction particularly, although . . .

**Mr. Hawkes:** Maybe from this side.

**The Chairman:** Therefore, I will ask Mr. McCurdy.

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** I am quite prepared to ask whether our delegates would like to respond to that at all.

**Ms Tator:** You are right on.

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Let me pursue one question, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Sure, if you wish; it is your time.

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** The reference to systemic discrimination and the suggestion that the Canadian Human Rights Commission has not dealt with that in any case—you suggest that in fact their concern has been a violation of individuals' rights—makes me wonder whether this matter of systemic discrimination can be readily related to matters of group rights. The reference to immigrant women being denied English-language training and consequently held back for months and years and lifetimes from participation in Canadian society is one of those nice examples. So I wonder whether you could expand on that at all, because I am concerned about group rights.

I see, for example, the quite unrelated matter of the terrible injustice the Japanese Canadians suffered in the 1940s as a nice example of action against a definable group, and I wonder whether from your profound experience with these matters, working with these matters in Toronto over the years, you would have any thoughts about group rights and group discrimination, and how to deal with them for that matter, clearly some kind of enforcement mechanism.

**Ms Tator:** I guess I will just try it first, and then Akua can speak, and then Maria if she wishes.

Before we got this bill it certainly was clear to us that the individual complaint process simply does not work. The onus, first of all, the burden, is on the victim to prove that he or she has been discriminated against. It is interesting if we go back to the studies—I keep harking back to them because I think they are very illustrative—that in both those studies if the commission had said bring forward a complaint and you have demonstrated that racial discrimination is pervasive in Canadian society, bring us a complaint forward, let even an individual lay a complaint, we would have not proceeded to the tribunal in any case—in either study, because we had no overt, measurable acts of discrimination, although we had all kinds of patterns of systemic discrimination, and there was clear evidence in the second study that certain groups of people in those larger workplaces were discriminated against in a regular and predictable way. There were groups of, let us say, blacks who in a workplace received very discriminatory treatment and, had there been an opportunity for a class action even . . . but the reality of 50 individuals going through the

**[Translation]**

calendriers d'actions et arrêter des mécanismes d'exécution effectifs. Si ces choses ne figurent pas dans le projet de loi, il sera clair aux yeux de tous, que ce gouvernement n'a pas de parole.

Ce que je viens de dire n'appelle pas vraiment de réactions bien que . . .

**M. Hawkes:** Peut-être de notre part.

**Le président:** Par conséquent, la parole est à M. McCurdy.

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Je suis tout à fait prêt à demander aux délégués si elles veulent répondre.

**Mme Tator:** Certainement.

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Dans ce cas permettez-moi de poursuivre, monsieur le président.

**Le président:** Comme vous voulez, vous avez la parole.

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** Vous avez parlé de discrimination systémique et dit que la Commission des droits de la personne n'était jamais intervenue—qu'elle ne s'intéresse qu'aux cas de violation des droits des particuliers. Je me demande donc s'il convient de lier cette question de discrimination systémique aux questions de droits collectifs. La référence à ces immigrantes qui n'ont pas accès à des cours d'anglais et qui, pendant des mois et des années ne peuvent participer aux activités de la société canadienne, est un de ces jolis exemples. Je me demande donc si vous pourriez dire quelques mots à ce sujet car cette question des droits collectifs m'inquiète.

Je pense, par exemple—et cela sort un peu de notre sujet—à cette terrible injustice dont ont soufferts les Canadiens Japonais dans les années 40 et je la considère comme un bel exemple d'actions contre un groupe défini. Je me demande, à la lumière de votre longue expérience de ces problèmes à Toronto, si vous avez réfléchi à cette question des droits collectifs et de la discrimination collective, et à leur solution, sous forme de réglementation, je suppose.

**Mme Tator:** Je vais essayer de répondre la première puis Akoi et Maria, si elles le souhaitent, pourront compléter.

Avant ce projet de loi, nous nous étions rendu compte de l'inefficacité des plaintes individuelles. Premièrement, c'est à la victime de prouver la discrimination. Il est intéressant de remarquer—et je reviens toujours à ces études parce qu'elles sont une illustration parfaite—que dans ces deux cas même si la Commission nous avait dit de déposer une plainte et de prouver l'existence d'une discrimination raciale envahissante dans la société canadienne, les tribunaux n'en n'auraient pas été saisis car ces actes de discrimination n'étaient ni flagrants ni mesurables bien que nous ayons établi l'existence de toute sorte de forme de discrimination systémique et que la deuxième étude ait prouvé une discrimination régulière et prévisible sur les lieux de travail contre certains groupes. Les groupes de, disons, de Noirs ont été traités d'une manière très discriminatoire par une certaine compagnie et, s'il avait été possible d'intenter des poursuites collective, même . . . Mais la réalité de 50 personnes déposant une plainte dans notre système qui impose le fardeau de la preuve à la victime . . . La cause était perdue d'avance.

## [Texte]

process of laying a complaint, given the system we now have, which lays the burden on the victim to prove that he has been discriminated against... there simply would have been no case.

So I guess that in a sense answers one small part of your question.

**Ms Benjamin:** I just wanted perhaps to answer the question looking again at the experience of the United States, because they went the route of looking at individual cases and trying to prove overt discrimination. It became too overwhelming a task and it was getting bogged down, I think, in the judicial process for a long time until the government, through Title 7, began to look at what was happening to a particular group of people: blacks.

• 1830

They looked at four or five different things. They looked at the under-utilization of a particular group of people in the labour force; they looked at their low participation rates; they looked at their high unemployment figures; and they looked at the disparate income levels between that group of people and other groups of people who were there. When they looked at those kinds of things, it took the onus away from looking at the overt kind of enemy, if you wish, between employer and employee and it lifted the thing out of that kind of milieu and said: There is something else going on here; there are systemic barriers as to why a particular group of people are not achieving, why they are not moving up, and these are the reasons.

If you apply the same thing to Canada, this is what you are seeing. It lifts it out of the onus being placed on an employee-employer relationship in terms of proving that one is being discriminated against simply because of something overt or something that is not... It lifts it out of that by saying the reality is that these people are down at the bottom.

These are the kinds of things we are looking at, and the only remedy to that kind of system is for the government to take a pro-active stance and say: Given the fact that these things exist, we have to take very strong measures. It cannot simply be thrown onto the employee or simply thrown even onto the employer alone to do it; it has to be a system that is in place on the back of the government that says it is going to make sure this thing works, that it benefits both employer and employee, but more, so it is targeted to move that group of people down at the bottom into more accessible positions with better income and a better kind of life. It will benefit the whole of society. That has been proven.

**The Chairman:** Dr. McCurdy, please.

**Mr. Hawkes:** On a point of order, Mr. Chairman, I did not want to interrupt the interaction, but it is a well-known principle of the House of Commons in committees that members are not supposed to refer to the presence or absence of other members. I think it would be fair for the record to show that there are three members present in the room who have heard all the witnesses from beginning to end—the chairman and the two government members—that indeed the

## [Traduction]

Je crois que cela répond à une petite partie de votre question.

**Mme Benjamin:** J'aimerais répondre à votre question et citer l'expérience américaine. Ils ont choisi les plaintes individuelles et essayé de prouver la discrimination flagrante. La tâche est devenue écrasante, les plaintes se sont enlisées dans la procédure juridique jusqu'à ce que le gouvernement, avec le Titre 7, commence à s'intéresser au sort d'un groupe particulier, celui des noirs.

Ils ont étudié quatre ou cinq choses différentes. Ils ont étudié la sous-utilisation d'un groupe particulier sur le marché du travail; ils ont étudié leur faible taux de participation; ils ont étudié leur taux de chômage élevé; et ils ont étudié les différences de revenus entre ce groupe et d'autres groupes. Ils en ont conclu que cela dépassait le simple cadre d'une guerre ouverte, si vous voulez, entre employeurs et employés et qu'il fallait élever le débat. Selon eux, il y avait quelque chose d'autre: ce groupe est victime d'obstacles systémiques qui l'empêchent de s'élever dans la société et en voici les raisons.

Si vous procédez de la même manière au Canada, le résultat est le même. Il ne s'agit plus de prouver que certains employés sont victimes de discrimination flagrante de la part de certains employeurs... La réalité est que ces gens-là sont tous en bas de l'échelle.

C'est le genre de chose que nous étudions et le seul remède à ce genre de système est que le gouvernement adopte une attitude ferme et dise: étant donné que ces choses existent, il nous faut prendre des mesures vigoureuses. Modifier les rapports entre les employeurs et les employés est insuffisant; il faut que le gouvernement mette en place un système qui assure l'efficacité de cet exercice et profite à la fois aux employeurs et aux employés, mais encore plus, un système permettant de faire remonter ce groupe qui se trouve tout au bas de l'échelle pour qu'il ait accès à de meilleurs emplois, donc à de meilleurs revenus et à une vie meilleure. Toute la société en profitera. La preuve en a été faite.

**Le président:** Monsieur McCurdy, je vous en prie.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je ne veux pas interrompre le dialogue mais un principe bien établi de la Chambre des Communes interdit de commenter l'absence ou la présence d'autres députés. Je pense qu'il serait juste de signaler la présence de trois députés qui ont écouté les témoins du début jusqu'à la fin—le président et deux députés du gouvernement—et les comptes rendus doivent démontrer que la participation des députés du gouvernement à ce Comité

[Text]

record would show that government members' attendance at this committee throughout the witnesses far exceeds that of the opposition. There are special circumstances at this particular hour related to Conservative caucuses that explain that, for the last hour, we have had much less than the usual amount of attendance, and the member might not know because he has not been here very often.

**The Chairman:** Well, I do not want to . . .

**Mr. Allmand:** On the same point of order, if we had as many members as the government, we would be here in fives and sixes, not just twos.

**The Chairman:** Okay. So having said that, I think at least there is one thing: The chairman has been here since the very beginning and has never missed. I have opened and adjourned, but I did not see fit to remind anybody. I hope we will proceed in an orderly fashion. But you can stay, Mr. Epp, if you want.

**Mr. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** I have a dinner engagement.

**The Chairman:** Okay, we shall record that.

Mr. McCurdy.

**Mr. McCurdy:** I do not know how much time is left.

**The Chairman:** We will be gentle; we will give you four minutes.

**Mr. McCurdy:** I hope those members of the majority who have been referred to, in spite of the circumstances discussed, will be as impressed with what has been said by the visible minorities about this bill as they ought to be and should be, not by virtue of what testimony we have heard but by being convinced of the correctness of what has been recommended with respect to changes in it.

I want to express my pleasure at seeing the Urban Alliance on Race Relations represented here. I am quite familiar with its history and with what it has accomplished, particularly in Toronto and in Ontario.

**The Chairman:** You have one question, unfortunately, but I will take you back after, if you want.

**Mr. McCurdy:** My question is as follows.

**The Chairman:** One question.

**Mr. McCurdy:** In spite of aggressive affirmative action programs in the area of French participation in the Public Service and affirmative action for women and affirmative action for the disabled, affirmative action for natives, it has taken quite a long time to get visible minority groups even mentioned within the same context as these others in spite of the fact that the very first affirmative action programs in this country were initiated on behalf, although voluntary, of the visible minorities.

• 1835

There have been reports; there have been testimonies; there have been lots of written briefs; there has been the Abella

[Translation]

a largement été supérieure à celle de l'opposition. Il y a des circonstances spéciales, une séance en cours du caucus conservateur qui expliquent, que depuis une heure, la participation normale ait baissé, ce que le député ignore peut-être car il n'est pas venu ici très souvent.

**Le président:** Je ne veux pas . . .

**M. Allmand:** J'invoque aussi le Règlement. Si nous avions autant de députés que le gouvernement, nous serions au moins cinq ou six et pas seulement deux.

**Le président:** Très bien. Ceci dit, je crois qu'il y a au moins une chose: le président est présent depuis le tout début et n'a jamais raté une seule séance. J'ai ouvert et levé toutes les séances mais je n'ai pas jugé opportun de le rappeler. J'espère que nous procéderons de manière ordonnée. Cependant, vous pouvez rester, monsieur Epp, si vous le voulez.

**M. Epp (Thunder Bay—Nipigon):** J'ai un dîner.

**Le président:** Nous en prenons note.

Monsieur McCurdy.

**M. McCurdy:** Je ne sais combien de temps il me reste.

**Le président:** Nous serons gentils, nous vous donnerons cinq minutes.

**M. McCurdy:** J'espère que ces députés de la majorité dont il a été question, malgré les circonstances, seront aussi impressionnés par les observations des minorités visibles au sujet de ce projet de loi qu'il devrait l'être. Je ne parle pas des mérites du témoignage que nous avons entendu mais bien de l'importance des modifications recommandées.

Je tiens à exprimer mon plaisir de voir les représentantes de l'*Urban Alliance on Race Relations*. Je connais assez bien son histoire et ce qu'elle a accompli, surtout à Toronto et en Ontario.

**Le président:** Vous avez une question, malheureusement, mais je vous redonnerais la parole après, si vous le voulez.

**M. McCurdy:** Voilà ma question.

**Le président:** Une question.

**M. McCurdy:** Malgré les programmes agressifs d'action positive dans le domaine de la participation des francophones dans la Fonction publique et des actions positives pour les femmes, les handicapés et les autochtones, il a fallu attendre très longtemps pour que les groupes de minorités visibles soient seulement mentionnés dans le même contexte que ces autres groupes malgré le fait que les tout premiers programmes d'action positive dans ce pays aient été destinés, volontairement ou pas, aux minorités visibles.

Il y a eu des rapports, des témoignages, beaucoup de mémoires écrits; il y a eu le rapport Abella, le rapport Daudlin, puis le rapport du comité parlementaire.



[Texte]

report; there has been the Daudlin report; and there has been the report of the parliamentary committee.

As one who has been involved in this fight for most of my life, I want to ask this question in terms of my reaction to what is happening, to see if my reaction is shared by others. Would you say that the visible minorities, after all this time, now having seen what the Minister calls a mandatory employment equity bill, is just simple outrage? After all this long voyage to achieve affirmative action, we have nothing! Would it be a fair representation of what visible minority groups feel in this country after this prolonged exercise, which, as you indicated, has not just begun in the last 20 years but for visible minorities has been fought for some 200 years in this country?

**Ms Benjamin:** You are very kind. I think our reaction, in terms of the Abella report, was that we hailed it as a forward document, a forward piece of legislation coming out.

But we were very upset and dismayed when the bill came out. We had hoped that something would come out of the Abella report on which we can really begin to say that we are being recognized, that we are being seen and that we are about to make progress. The bill is empty, as far as we are concerned. The bill actually is a data-collecting instrument. At least, this is what the bill puts forward. It does not say anything in the language of the bill about hiring. It is very cloudy in terms of work force, how we in the labour force are going to access it and how we are going to move into the work force. It is not clear. It does not deal with a lot of significant questions that affect visible minorities.

We are really disheartened at the bill, not only in the terms of the language but also in terms of the enforcement agency, which is missing. How can you have an employment equity piece of legislation without an enforcement agency? We are very dismayed by it. We are really hoping that the committee will seriously look at the kinds of recommendations that we are putting forward and in some way try to strengthen the bill. If not, I do not think that we are going to progress. I think that if we do not progress, then the country suffers.

**Ms Wallis:** The Minister herself in a presentation to this committee on December 4 said:

I share with many members of this committee a long-standing interest in the area of equality in human rights. I think our common experience allows us to say with conviction that Bill C-62 is a major advance. We have all heard the promises of the past but after years of talk I am proud to sponsor a bill that provides action.

I am sorry. We as a coalition just do not see any action in this bill. To us, it is just a framework with no substance.

[Traduction]

Puisque je suis engagé dans cette lutte presque depuis le début de ma vie, je voudrais vous poser la question suivante pour vérifier si ma réaction est partagée par d'autres. Après tout ce temps, et après avoir vu ce que le ministre appelle un projet de loi rendant obligatoire l'équité dans l'emploi, pensez-vous que les minorités visibles ne sont pas tout simplement indignées? Après ce long périple pour en arriver à l'action positive, nous n'avons rien! Est-ce là une bonne description de ce que ressentent les groupes représentant les minorités visibles du pays, après cet exercice prolongé qui, comme vous l'avez dit, n'a pas commencé seulement au cours des vingt dernières années, mais qui constitue plutôt une lutte que les minorités visibles mènent depuis deux cents ans?

**Mme Benjamin:** Vous êtes bien gentils. Nous avons réagi au rapport Abella en affirmant que c'était un document progressiste dont devrait découler une mesure législative positive.

Cependant la présentation du projet de loi nous a beaucoup déçu et indisposé. Nous avions espéré que du rapport Abella on tirerait des mesures qui nous auraient permis d'affirmer que nous sommes vraiment reconnus, que nous sommes vus et que nous sommes sur le point de réaliser des progrès. À notre avis, ce projet de loi est vide. Il constitue en fait un instrument permettant la cueillette de données. Tout au moins, c'est ce que propose ce projet de loi. Aucune disposition du libellé ne porte sur l'embauche. Le texte est assez vague dans ses allusions à la population active, à la façon dont nous pourrions faire partie de cette population et aux possibilités d'avancement pour nous. Tout cela n'est pas clair. Le projet de loi n'aborde pas beaucoup de questions importantes qui touchent les minorités visibles.

Ce projet de loi nous décourage beaucoup, non pas seulement en raison de son libellé, mais également parce qu'il ne prévoit pas la création d'un organisme de mise en oeuvre. Comment est-il possible d'adopter une mesure législative visant l'égalité dans l'emploi sans l'assortir d'un organisme de mise en oeuvre? Nous sommes consternés. Nous espérons vraiment que le Comité examinera sérieusement toutes les recommandations que nous présentons et qu'il parviendra d'une manière ou d'une autre à renforcer le projet de loi. S'il ne le fait pas, je ne crois pas que les progrès soient possibles. Et je pense que s'il n'y a pas de progrès, le pays en souffrira.

**Mme Wallis:** La ministre elle-même affirmait, dans son exposé devant ce Comité le 4 décembre dernier:

Comme de nombreux membres du Comité, je m'intéresse beaucoup au principe de l'égalité et aux droits de la personne. Notre expérience commune nous permet d'affirmer avec conviction que le projet de loi C-62 constitue un pas important vers l'avant. Il faut aller au-delà des anciennes promesses, et après des années de délibérations, je puis vous dire que je suis fière d'appuyer un projet de loi qui prévoit de véritables mesures...

Je suis désolée, notre coalition ne croit pas que ce projet de loi prévoit de véritables mesures. À notre avis, ce n'est qu'un cadre sans contenu.

[Text]

**The Chairman:** Madam Mary Collins.

**Mrs. Collins:** Thank you, Mr. Chairman. If we were in a court of law, I think the last question by my hon. friend would be considered leading the witness. I would like to welcome the...

**Mr. McCurdy:** I spent a lot of time on the other side.

**Mrs. Collins:** I know.

**The Chairman:** In order to make Mr. McCurdy understand our rules—I think it is good that he knows how we proceed here—I want him to know that you both have 14 minutes instead of 10.

**Mrs. Collins:** Right. Thank you.

I would just like to thank you for your presentation. I was certainly shocked when I read the studies to which you referred us this morning. It is going to take a lot more than this bill to change attitudes, which are really, in my mind, the barrier. I have had something to do with the group in Vancouver which was working on education with respect to racism. I think we as a government need to support this kind of activity.

I would just like to come back to see the linkages between this bill and the Canadian Human Rights Commission role. Under clause 4:

An employer shall implement employment equity by

(a) identifying and eliminating each of the employer's employment practices...; and

(b) instituting such positive policies and practices...

I will not go through it all, but those sorts of things.

Then if you look at clause 10 of the Canadian Human Rights Act:

It is a discriminatory practice for an employer or an employee organization to establish or pursue a policy or practice or to enter into an agreement...

Today, in fact, the Supreme Court decision on the *Bhinder* case makes it clear that the Canadian Human Rights Commission does have a role with respect to systemic discrimination and that it can investigate systemic discrimination. So that, along with section 32, enables an individual or a group of individuals, or the Canadian Human Rights Commission itself, to initiate investigations.

• 1840

It seems to me as though you have an interlock system there to deal with employment policies or practices of employers which do result in discrimination, which it seems to me is what we really want to get at through this legislation.

**Ms Tator:** I might forget the second part, but I really want to answer the first part, because I think you raised some really interesting points, and I think we just must deal with them.

In terms of changing attitudes, for 10 years I have been thinking about that question. I have decided, personally, as a race relations practitioner, and the organization I have just

[Translation]

**Le président:** Madame Mary Collins.

**Mme Collins:** Merci, monsieur le président. Si nous étions devant un tribunal, je pense que la dernière question de mon honorable collègue serait qualifiée de tendancieuse. Je désire souhaiter la bienvenue à...

**M. McCurdy:** J'ai passé beaucoup de temps de l'autre côté.

**Mme Collins:** Je le sais.

**Le président:** Afin que M. McCurdy comprenne bien nos règles—je pense qu'il serait utile qu'il sache comment nous travaillons ici—je voudrais que vous sachiez tous deux que vous avez 14 minutes, et non 10.

**Mme Collins:** D'accord. Merci.

Je désire vous remercier pour votre exposé. J'ai reçu un choc lorsque j'ai lu les études dont vous avez parlé ce matin. Il faudra bien plus que ce projet de loi pour modifier les attitudes qui, à mon avis, sont les véritables obstacles à abattre. J'ai eu quelques liens avec le groupe de Vancouver qui a travaillé sur la question du racisme dans l'éducation. Je pense que notre gouvernement devrait appuyer ce genre d'activités.

Je voudrais faire quelques pas en arrière pour voir quels sont les liens entre ce projet de loi et le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne. En vertu de l'article 4:

L'employeur vise à l'équité professionnelle par les actions suivantes:

a) mise en évidence et suppression de ces règles et usages, en matière d'emploi...;

b) instauration des règles et usages et prise de mesures...

Je ne vais pas lire tout cet article, mais vous voyez ce dont il s'agit.

Puis à l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, on peut lire:

Il est discriminatoire pour un employeur ou une organisation d'employés d'établir ou de maintenir une politique ou une pratique, ou de conclure une entente...

Aujourd'hui, de fait, l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Bhinder* indique clairement que la Commission canadienne des droits de la personne a un rôle à jouer en ce qui a trait à la discrimination systémique, question sur laquelle elle peut faire enquête. Avec l'article 32, cette décision permet à un particulier, à un groupe de personnes ou à la Commission canadienne des droits de la personne d'entreprendre des enquêtes.

Il me semble que tous ces éléments reliés constituent un système qui permettra d'éliminer les pratiques ou politiques d'emploi qui entraînent la discrimination; voilà ce que nous voulons faire grâce à ce projet de loi.

**Mme Tator:** Je pourrais peut-être oublier la deuxième partie, mais je veux vraiment donner une réponse à votre première question, car vous avez soulevé des points très intéressants dont nous devons discuter.

Pour ce qui est du changement d'attitude, je réfléchis à cette question depuis 10 ans. A titre d'agent de relations raciales, j'ai décidé personnellement, de même que l'organisation pour

## [Texte]

worked for, and every organization that I work with—other visible minority organizations—that if we wait for the change of attitudes of Canadians in terms of employment discrimination, discrimination in the educational systems of this country, discrimination in the media, I am going to die first, and I hope I am not going to die too young. We cannot wait that long. As Rosalie Abella said so eloquently—she is far more eloquent than I—changing attitudes is a glacially slow process. It is like moving mountains. It does not mean that we should not try, and I spend a lot of time doing that, but my concern is changing behaviour.

In other words, to put it concretely, if people choose not to like me because I am Jew, that is their misfortune. But in fact, if they choose not to hire Carol Tator because she is a Jew, I want to be ensured that will not happen in this country. And so I think we really have to be clear on where our priorities are. That does not mean that the educational process is not important, but that is a very slow, evolutionary process that will take many, many generations, and it has only just begun. In the meantime we cannot sacrifice generations to wait.

Now, I knew I would forget the second question.

**Ms Benjamin:** The second part of the question, I think, has to do with human rights legislation. One of the things about the legislation, and I do not have a copy of it in front of me, is that it relates very much to the individual or individuals. When I say individuals, I mean the employer versus the employee.

The code you have just read has to do with the legislation or the Canadian Human Rights Commission moving in in that instance and saying that they will not tolerate discriminatory practices against a particular individual. To our understanding, employment equity has to do more than just the employee-employer relationship. It has to do with collecting data by an employer saying that these are the people within my work force or not within my work force, and these, perhaps, are the kinds of measures I will take to make sure the target groups are represented.

So the legislation from the Canadian Human Rights Commission does not really affect this data-collecting instrument. It goes beyond the jurisdiction then. It would have to go beyond the jurisdiction to deal with that, because it moves away from the employer-employee relationship and it gets into a broader, systemic kind of program in terms of collecting data and making sure that data reflects what the work force participation rate should be. And the human rights legislation does not have anything in it which says it can do that.

This is what we are trying to get at: that the Human Rights Code is inadequate in terms of enforcing an agency, an employer, to put forward statistics reflecting what the participation rate of the work force he has is at this point.

## [Traduction]

laquelle j'ai travaillé et toute autre organisation avec laquelle je collabore—d'autres organisations s'occupant des minorités visibles—nous avons donc décidé que si nous attendons que les Canadiens changent d'attitude en matière de discrimination dans l'emploi, de discrimination dans le système d'éducation et de discrimination dans les médias, nous attendrons très longtemps et que je mourrais probablement avant ce changement, et j'espère ne pas mourir trop jeune. Nous pouvons attendre tout ce temps. Comme le disait si éloquentment Rosalie Abella—elle est beaucoup plus éloquente que moi—les changements d'attitude se produisent à un rythme extraordinairement lent. C'est un peu comme déplacer des montagnes. Cela ne signifie pas que nous ne devrions pas essayer, et je consacre beaucoup de temps à cela, mais ce qui me préoccupe maintenant, c'est le changement dans les comportements.

Autrement dit, en termes concrets, si les gens choisissent de ne pas m'aimer parce que je suis juive, c'est bien malheureux pour eux. Mais si d'autre part ils choisissent de ne pas embaucher Carol Tator parce qu'elle est juive, alors je m'oppose à ce que cela se produise dans ce pays. À mon avis, nous devons établir très clairement nos priorités. Cela ne signifie pas qu'il n'est pas important d'éduquer les gens, mais c'est un processus d'évolution très lente qui prendra de nombreuses générations, et qui vient tout juste de commencer. Entre-temps, nous ne pouvons obliger les générations présentes à attendre.

Je savais que j'allais oublier la deuxième question.

**Mme Benjamin:** Sauf erreur, la deuxième partie de la question portait sur la Loi sur les droits de la personne. L'une des caractéristiques de cette loi, et je n'en ai pas le texte devant moi, est qu'elle traite beaucoup des particuliers. Lorsque je dis particuliers, je parle de relations employeur-employé.

La disposition législative dont vous avez fait la lecture permet à la Commission canadienne des droits de la personne d'intervenir dans les cas litigieux et d'interdire les pratiques discriminatoires à l'endroit d'une personne. Pour nous, l'équité dans l'emploi porte sur autre chose que la simple relation employeur-employé. Elle porte également sur la cueillette de données par les employeurs qui pourrait dire ensuite: Voici le genre de personne qui fait partie de mon effectif, et voici le genre de mesure que je prendrai pour m'assurer que les groupes cibles sont représentés.

Ainsi les dispositions législatives de la Commission canadienne des droits de la personne n'influencent pas vraiment cet instrument de cueillette de données. Cela dépasse donc le texte de loi. Il faudrait aller au delà de la loi pour régler ce problème, puisqu'il tient non pas tellement à la relation employeur-employé, mais bien à un programme plus vaste, systémique, visant à permettre la cueillette de données et à assurer que ces données tiennent compte de ce que devrait être le taux de participation des minorités dans la population active. La Loi sur les droits de la personne ne comprend aucune disposition en ce sens.

Voilà donc ce que nous tentons de démontrer: le Code des droits de la personne n'est pas suffisant pour obliger une agence ou un employeur à présenter des statistiques révélant la proportion de son effectif tirée des minorités visibles. Aucune



*[Text]*

There is nothing there that says he can do that. That is in theory. In practice, the Canadian Human Rights Commission has been a very passive organization. It has not gone out, in terms of a particular group, and said: This is what is going, so we will take a stand in support of, or against discrimination. It waits until the employee turns up on its doorstep with a case, and then it goes the long route of trying to prove that this or this is or is not the case. Very often the individual loses. The individual not only loses the job he or she had, but also, the individual loses money, time, all kinds of resources, from going through that process.

• 1845

We do not see the Canadian Human Rights Commission being the kind of body, given the kind of mandate that it has right now and the legislation which governs that agency, in terms of addressing employment equity... We do not see how that is going to work. It is not spelled out in the act, and it certainly is not covered adequately in the regulations.

**The Chairman:** Thank you.

**Mrs. Collins:** I do not get another one here, another question?

**The Chairman:** A very short one.

**Mrs. Collins:** Okay, just on an entirely different topic, related to this. We have heard from the CLC and from employers, and obviously, for visible minorities and other groups, one of the potential barriers to achieving employment or advancement can be existing collective agreements which have set seniority clauses, making it very difficult. Do you think that in legislation in some way or through the enforcement agency that you are suggesting, that they would have the right to set aside a collective agreement if there were conditions in that collective agreement which were barriers to the employment of the target groups?

**Ms Benjamin:** This is where we feel that a lot of consultation and a lot of goals and timetables, if that were in place, would augment that problem. If you sit down with all who are involved, employees organizations, as well as unions, as well as employers, then we are not talking about putting somebody out of a job, simply to give another group a job. We are talking in terms of an equitable and equal participation in the work force. Certainly, somebody with 10 years seniority cannot be laid off to give somebody else an entry job or give somebody else an opportunity. That is not the system, in terms of employment equity, and that certainly has not been the system in terms of goals and timetables.

Goals and timetables that we are promoting or suggesting is a system whereby everyone concerned sits down and works out what is the best, the most feasible, the best method, in terms of bringing those groups that are down at the bottom, bringing them up... but at the same time, being able to maintain that

*[Translation]*

disposition ne prévoit une telle action. C'est de la théorie. Dans la pratique, la Commission canadienne des droits de la personne s'est révélée un organisme très passif. Elle n'a pas étudié le cas d'un groupe particulier et dit: Voici quelle est la situation; nous allons donc prendre position pour ou contre la discrimination. La Commission attend que l'employeur se présente devant elle avec un cas, puis elle prend tout son temps pour tenter de démontrer que la situation est bien telle qu'elle a été décrite. Très souvent, c'est le particulier qui perd. Parce qu'il traverse toutes ces étapes, l'employé perd non seulement son emploi, mais également du temps, de l'argent et toutes sortes d'autres ressources.

Considérant le mandat qu'elle a désormais et la loi qui gouverne cette agence, nous ne croyons pas que la Commission canadienne des droits de la personne soit l'organisme qu'il faut pour régler la question de l'équité dans l'emploi... nous ne voyons pas comment cela fonctionnera. Ce n'est pas explicite dans la loi, et ce n'est certes pas suffisamment couvert par la réglementation.

**Le président:** Merci.

**Mme Collins:** Je n'ai pas droit à une autre question?

**Le président:** Qu'elle soit très brève.

**Mme Collins:** D'accord. J'aborde maintenant une question tout à fait différente mais liée à celle-ci. Nous avons entendu le témoignage du CTC et des employeurs, de toute évidence, pour les minorités visibles et d'autres groupes, l'un des obstacles possible à l'obtention d'un emploi ou d'une promotion pourraient être les conventions collectives existantes qui comprennent des dispositions sur l'ancienneté, ce qui complique grandement les choses. Croyez-vous que, par des dispositions législatives ou par l'intermédiaire de cet organisme de mise en oeuvre que vous proposez, il devrait être possible de ne pas tenir compte d'une convention collective si elle comprend des dispositions faisant obstacle à l'embauche de personnes faisant partie de groupes cible?

**Mme Benjamin:** À notre avis, c'est là que l'établissement d'un mécanisme de consultation, d'échéanciers et d'objectifs ne ferait qu'aggraver le problème. Si l'on discute avec toutes les personnes en cause, employeurs, organismes, syndicats, employés, alors il ne s'agit pas de priver quelqu'un de son emploi, simplement pour donner un emploi à un autre groupe. De fait, la question en cause est celle de la participation égale et équitable à la population active. Il est certain qu'on ne peut mettre à pied quelqu'un qui a dix ans d'ancienneté simplement pour offrir un emploi à quelqu'un qui commence. Ce n'est pas ce que nous visons en matière d'équité dans l'emploi et ce n'est pas non plus la raison d'être des objectifs et échéanciers que nous proposons.

Ces objectifs et échéanciers dont nous faisons la promotion constituent un système par lequel tous les intéressés se consultent pour en arriver à la meilleure méthode possible pour mousser la participation de ces groupes qui sont très peu

[*Texte*]

kind of system where seniority rights and other rights are maintained.

**The Chairman:** Thank you. The Hon. Warren Allmand, please.

**Mr. Allmand:** Yes. At the beginning, I would like to say that I think one of the most important steps in changing attitudes is for the Parliament of Canada to pass effective employment equity legislation. You cannot measure the educational impact on the population for the Parliament of Canada to pass such legislation, hopefully, unanimously. It has a great educational impact.

The other thing I want to say . . . because you will not be here when we are dealing with the amendments . . . we, on this side, will be putting forward many amendments to this bill, but we cannot put forward amendments that involve the spending of money. Consequently, we cannot . . . we would be ruled out of order if we put forward an amendment to set up an enforcement agency. That can only come from the Minister or a representative of the Minister on this committee. We can only make amendments that do not deal with the spending of money. That is one parliamentary reform we have not touched on. If you are wondering why none of us on this side do it, it is because our constitution and our rules do not allow it.

I want to make clear . . . with respect to penalties, in clause 6 of the bill, it now says that:

An employer who fails to comply with section 5 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding fifty thousand dollars.

I presume you would like that amended to read something like: An employer who fails to comply with sections 4 and 5 . . . Of course, clause 4, to be amended: is guilty of an offence and liable to . . .

It would mean that not only are they fined for not reporting, but they are fined for not proceeding with an employment equity plan under section 4.

**Ms Tator:** Yes. Our endorsement of the NAC brief and the visible minority and the COPOH brief and the organizations for the disabled—they all underscore the point and therefore, we did not stress it, but it should be stressed. At present, it is really an absurdity to have a penalty for failing to report and not have a penalty for failing to have a program.

**Mr. Allmand:** The Canadian Labour Congress and some others, some of the employers as well, have recommended strongly that we amend section 4 so that where there is a union or representatives of workers, the responsibility for bringing in employment equity will be a shared responsibility.

[*Traduction*]

représentés . . . tout en permettant de conserver et protéger les droits que confère l'ancienneté, ainsi que d'autres droits.

**Le président:** Merci. L'honorable Warren Allmand a la parole.

**M. Allmand:** Merci. En commençant, je désire affirmer qu'à mon avis, l'une des étapes les plus importantes pour amener un changement d'attitude est l'adoption par le Parlement du Canada de mesures législatives efficaces en matière d'équité dans l'emploi. Il serait impossible d'évaluer l'impact éducatif qu'aurait l'adoption, à l'unanimité j'espère, de telles mesures législatives par le Parlement du Canada. L'impact éducatif serait considérable.

Je voulais également dire . . . parce que vous ne serez pas là lorsque nous discuterons des amendements . . . les membres de mon parti présenteront un grand nombre d'amendements à ce projet de loi, mais nous ne pouvons présenter d'amendements entraînant une dépense d'argent. Par conséquent, nous ne pourrions présenter un amendement proposant la création d'une agence de mise en oeuvre. Cette motion serait rejetée parce qu'elle serait inadmissible. Une telle motion ne peut provenir que du Ministre ou d'un représentant du ministre au sein du Comité. Nous ne pouvons proposer que des amendements n'entraînant aucune dépense d'argent. C'est là un aspect de la réforme parlementaire que nous n'avons pas abordé. Si vous vous demandiez pourquoi personne d'entre nous ne propose une telle mesure, c'est que notre constitution et nos règles ne le permettent pas.

Je voulais préciser . . . pour ce qui est des pénalités, à l'article 6 du projet de loi, on prévoit présentement ceci:

L'employeur qui ne se conforme pas à l'article 5 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 5,000\$.

Je présume que vous voudriez que nous changions ce texte qui se lirait désormais comme suit: L'employeur qui ne se conforme aux articles 4 et 5 . . . évidemment il faudrait modifier l'article 4 . . . commet une infraction et encourt . . .

Les employeurs devraient donc payer une amende non seulement s'ils ne font pas rapport, mais également s'ils ne suivent pas un plan d'équité dans l'emploi prévu par l'article 4.

**Mme Tator:** Oui. Nous avons appuyé le mémoire du CNA, des organismes pour les minorités visibles, du COPOH, et des organismes représentant les handicapés—chacun d'entre eux souligne cette question et, par conséquent, nous n'avons pas insisté; cependant, on devrait le souligner. Il est tout à fait absurde que, dans la situation actuelle, on puisse être pénalisé pour n'avoir pas fait de rapport, alors qu'il n'existe aucune sanction pour ceux qui n'ont pas établi de programme.

**M. Allmand:** Le Congrès du travail du Canada et d'autres, dont certains employeurs, ont fortement recommandé que nous amendions l'article 4 afin que la responsabilité de la mise en oeuvre de l'équité dans l'emploi soit une responsabilité partagée dans les cas où les travailleurs sont représentés par un syndicat.

*[Text]*

There were also recommendations that there be joint committees to work along those lines of both employers, employees and this afternoon, even of the target groups—make sure the target groups in firms . . . do you support that kind of approach?

**Ms Tator:** I think it is the only approach. We each can talk about it, but I think without it, you will never have a system that works.

**Mr. Allmand:** It was pointed out to us by some of the employers that for example, where there are hiring halls, the hiring halls are run almost entirely by the unions, or where there is a closed shop or union shops; so you need their co-operation and there must be a requirement to bargain on these things by the employer and the responsibility for the union to bargain as well—so you support that.

**The Chairman:** This is your last question, Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** Well, the last question is, in approaching this legislation, some people have said the court of public opinion is sufficient in guaranteeing employment equity. Your report is the most telling evidence against that kind of approach and also the statement of the man from the National Manufacturers' Association in the United States who said that if public opinion was enough, Moses would have come down from the mountain and issued the 10 guidelines instead of the 10 commandments. Thank you.

**The Chairman:** Thank you. Every good thing must come to an end, but I would not like to interrupt without giving a chance again to Mr. McCurdy, who has insisted, so I will recognize him, and then Mr. Marchi has also asked for the floor, but please . . .

**Mr. McCurdy:** Well, really, not too vigorously. I would just point out that I watched the time very, very carefully, and we had 12 minutes, which is quite comparable to others; but because part of our time was taken with the discussion of absenteeism . . . this attitude versus law thing is *déjà vu*.

It may surprise you, but I can remember the same arguments being advanced before the anti-discrimination legislation in Ontario was introduced and in fact there are clear indications, there is firm evidence that laws which are enforced change attitudes—change attitudes a lot more quickly—sometimes, maybe even more quickly than the 10 commandments have managed to do, in a certain context.

But we have from the Minister the suggestion that she will include a specific reference to the Canadian Human Rights Commission in the bill as the enforcement agency. I know you have doubts about it, but given that it is the proposition with which she is going to go; beyond the mere mention of the Canadian Human Rights Commission in the bill, what would you think necessary in order to make it a reasonably effective enforcement mechanism?

**Ms Tator:** I would suggest it would have to be a totally separate arm of the Canadian Human Rights Commission, and I am not sure that is possible in this piece of legislation;

*[Translation]*

D'autres ont également recommandé la création de comités mixtes qui réuniraient les employeurs, les employés—et cet après-midi encore ont parlé d'y faire participer les groupes cibles—pour assurer que ces groupes cibles au sein des entreprises . . . Est-ce que vous êtes d'accord?

**Mme Tator:** À mon avis, c'est la seule approche utile. Nous pourrions nous parler de ces questions, mais sans cette mesure, le système ne fonctionnera jamais.

**M. Allmand:** Certains employeurs nous ont dit que très souvent les centrales d'embauche sont administrées presque entièrement par les syndicats, et on peut dire la même chose des ateliers protégés. Il faut donc obtenir la collaboration des syndicats. Il faudrait obliger et les employeurs et les employés à négocier ces questions. Vous êtes d'accord?

**Le président:** Vous en êtes à votre dernière question, monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Eh bien, ma dernière question est celle-ci: à propos de ce projet de loi, certains nous ont dit que l'opinion publique était suffisante pour assurer l'égalité dans l'emploi. Votre rapport est la preuve la plus percutante contre ce type de l'impuissance de cette démarche. Il y a aussi le représentant de la *National Manufacturers' Association* des États-Unis qui nous a dit que si l'opinion publique était suffisante, Moïse serait descendu de la montagne pour nous donner les 10 lignes directrices, plutôt que les 10 commandements.

**Le président:** Merci. Toute bonne chose a une fin, mais je ne voudrais pas mettre fin à nos travaux sans donner une fois de plus à M. McCurdy la possibilité d'intervenir. Il a insisté, et je lui céderai donc la parole. Il sera suivi par M. Marchi qui a également demandé à intervenir. Mais je vous en prie . . .

**M. McCurdy:** Je n'ai pas vraiment tant insisté. Je souligne que j'ai regardé l'horloge très attentivement, et nous avons eu 12 minutes, ce qui se compare très bien aux autres; mais parce qu'une partie de notre temps a été occupée par la discussion sur l'absentéisme . . . ce débat sur l'opposition entre l'attitude et la loi est du *déjà vu*.

Cela vous étonnera peut-être, mais je me souviens que les mêmes arguments ont été présentés avant l'adoption de la loi antidiscrimination en Ontario; tout indique que la mise en application de lois amène un changement dans les attitudes; les attitudes changent beaucoup plus rapidement—parfois beaucoup plus rapidement qu'avec les 10 commandements, dans un certain contexte.

La ministre nous a dit qu'elle ajouterait au projet de loi une disposition établissant clairement que la Commission canadienne des droits de la personne serait l'organisme de mise en oeuvre. Je sais que vous en doutez quelque peu, mais il reste qu'elle a fait la proposition. Au-delà de la simple mention de la Commission canadienne des droits de la personne dans la loi, à votre avis qu'est-ce qui serait nécessaire pour que ce mécanisme de mise en oeuvre soit raisonnablement efficace?

**Mme Tator:** À mon avis, ce devrait être une partie totalement distincte de la Commission canadienne des droits de la personne et je ne sais pas si cela est possible en vertu de ce



**[Texte]**

but it has to be somehow separate and independent from the present agency.

**The Chairman:** Mr. McCurdy.

**Mr. McCurdy:** What about amendments to the Canadian Human Rights Act? I know the difficulties that you have with the Canadian Human Rights Commission as an enforcement agency; okay, we are going to be faced with that.

• 1855

Certainly it is my view, having heard the references to the clauses made by the Minister as the basis for seeing it as an effective mechanism, it just is not there. I am just wondering whether you are sufficiently familiar with the law to make specific recommendations for amendments thereto and/or amendments to Bill C-62 which would take into account the concerns that you and others have indicated they have with respect to the Canadian Human Rights Commission as the enforcement agency.

**Ms Benjamin:** I think that the amendments would have to be very major and very comprehensive at this point. From what I am understand, if it is more acceptable in terms of bringing about some change to the Canadian Human Rights Code at this point, then we certainly would want to have some input to it at some point.

We perceive that change to the bill may be necessary. But there are changes in so many parts of the bill itself that you would almost be writing a completely new bill, I think, not only addressing the individual complaints, but also looking at portions of employment equity. For instance, looking at the bill and how it will govern federally regulated businesses, how it will deal with contract compliance, what it will do with the data it is collecting and how it should govern the target groups in terms of the consultation process is a pretty major kind of undertaking at this point.

If the bill has to be amended, it has to be amended not simply in small bits but in a very major way.

**The Chairman:** Your last question, Mr. McCurdy.

**Mr. McCurdy:** Is it not true that, if the Canadian Human Rights Commission as the enforcement agency was inserted in the bill, it would be ridiculous to do so unless you had sanctions with respect to clause 4, specific targets, specific timetables and all of the rest? There is nothing to enforce in the absence of all of this. If the Minister is willing to accept the specification of the Canadian Human Rights Commission as the enforcement agency, it is an utterly useless thing unless there are sanctions for paragraphs 4.(a) and (b) as well as the sanction for failing to report the number of minorities and the rest. One follows from the other. I mean, at the very least, you have to say so, is this not true?

**Ms Tator:** Agreed.

**[Traduction]**

projet de loi. Quoi qu'il en soit, l'organisme de mise en oeuvre devrait être distinct et indépendant de l'agence existante.

**Le président:** Monsieur McCurdy.

**M. McCurdy:** Que pensez-vous des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne? Je sais que vous n'imaginez pas très bien que la Commission canadienne des droits de la personne puisse servir d'organisme de mise en oeuvre; très bien, c'est une chose que nous devons régler.

Après avoir entendu le ministre nous dire quels articles constitueraient un mécanisme de mise en oeuvre efficace, je suis nettement d'avis que ces dispositions sont insuffisantes. Je me demande si vous connaissez suffisamment bien la loi pour recommander des modifications précises ou pour proposer des amendements au projet de loi C-62 qui tiennent compte des préoccupations que vous-même et d'autres ont manifesté au sujet du rôle de la Commission canadienne des droits de la personne comme organisme de mise en oeuvre.

**Mme Benjamin:** À mon avis, il faudrait que les amendements soient très exhaustifs et qu'ils couvrent beaucoup d'aspects. Si la meilleure solution est vraiment de modifier le code canadien des droits de la personne, alors nous tenons certainement à participer à cet exercice.

Nous constatons qu'il sera peut-être nécessaire de modifier le projet de loi. Mais les changements à apporter sont si nombreux que cela reviendrait à réécrire presque complètement ce texte, non seulement pour tenir compte des plaintes individuelles, mais également pour aborder la question de l'équité dans l'emploi. Ce serait une entreprise gigantesque d'examiner par exemple la façon dont ce projet de loi influencera les entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, la façon dont il influencera les contrats, ses effets sur la cueillette de données et la façon dont il régira la consultation avec les groupes cibles.

Si l'on veut modifier ce projet de loi, il faut le faire sur une grande échelle, et non pas seulement pièce par pièce.

**Le président:** C'est votre dernière question, monsieur McCurdy.

**M. McCurdy:** Ne trouvez-vous pas ridicule la notion d'une disposition qui confierait à la Commission canadienne des droits de la personne la mise en oeuvre, à moins d'ajouter également des sanctions découlant de l'article 4, des objectifs précis, des échéanciers précis, et tout le reste? Sans tout cela, il n'existe aucun mécanisme de mise en oeuvre. Si le ministre veut confier cette tâche à la Commission canadienne des droits de la personne ce sera absolument inutile à moins d'ajouter également des sanctions découlant des alinéas 4.a) et b), de même que des sanctions qui seraient imposées si l'employeur ne fait par rapport, etc. Il y a un ordre logique dans ces éléments. Atout le moins vous devriez dire non, n'est-ce pas?

**Mme Tator:** Je suis d'accord.

[Text]

**The Chairman:** All told, you had 19 minutes, the three, the time of your questions. I am the time keeper.

Mr. Sergio Marchi, please.

**Mr. Marchi:** This will be brief because Warren in his second round touched on a number of areas I was going to touch on.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Marchi:** When we talk about attitudes and behaviour and one change as opposed to the other, I think we have to keep in mind that, as a group and as a Parliament, we are not only talking of today but also of an investment in our tomorrows. Therefore, while we can perhaps not change the attitude of every single Canadian out there, then certainly we are trying to build a society that future generations, particularly our young people, will be able to grow with the parameters that are going to be much more expanded, which other people did not enjoy in years gone by.

It is very important today to look not only in terms of the behaviour but also at any changes in attitude, especially in the year 2000 and beyond.

Another thing, Mr. Chairman, when we talk about the visible minorities as a separate target, I think we were certainly taught a lesson in how this bill rings hollow, not only by the alliance but also by the Canadian Ethnocultural Council before us. It is not unique because I think it parallels the other representations that have been made with respect to the native groups and with respect to the disabled groups and even with respect to the women's group as evidenced last week with the Canadian Bankers' Association.

Therefore, I think it is very incumbent upon this committee to make the kind of amendments that not only are going to talk about or talk to employment equity but also are going to guarantee that employment equity will in fact be delivered. I think it is very incumbent upon this government particularly to be very sensitive and forthcoming with respect to amendments. That is why, in part, I was somewhat dismayed by Mr. Hawkes in an earlier comment with respect to the presentation made by the Canadian Ethnocultural Council, when he said the Minister was prepared to accept some amendments and not others. That strikes me as somewhat odd, because it is putting the cart before the horse.

• 1900

For this bill to become the bill I think everybody wants it to be, we have to pay close attention to the voices we heard today and the ones we have heard before today.

And simply as an aside, I would be interested in knowing just what kind of response you have had following the two reports on who gets the work—be it from the business community or the community at large—because I read both reports and enjoyed them. I think it really put things in

[Translation]

**Le président:** En tout et pour tout, vous avez eu 19 minutes à vous trois, pour vos questions. C'est moi qui suit le gardien de l'horloge.

Monsieur Sergio Marchi, s'il vous plaît.

**M. Marchi:** Je ne prendrai pas beaucoup de temps parce qu'à deuxième tour, Warren a abordé un certain nombre de questions dont je voulais parler.

**Le président:** Merci.

**M. Marchi:** Lorsque nous parlons d'attitude et de comportement, et des changements dans l'un et l'autre cas, il faut se rappeler que notre groupe et le parlement, ne travaillent pas uniquement pour le présent mais également pour investir dans notre avenir. Par conséquent, même s'il n'est pas possible de modifier l'attitude de tous les Canadiens, nous tentons certainement de construire une société qui, pour les générations futures, particulièrement les jeunes, pourra grandir à l'intérieur de paramètres beaucoup plus vastes dont n'auront pu profiter ceux qui sont venus avant.

Il est donc très important aujourd'hui de songer non seulement au comportement mais également aux changements des attitudes, particulièrement en l'an 2000 et au-delà.

De plus monsieur le président, lorsque nous parlons de ces minorités visibles et que nous en faisons un groupe cible, je pense que nous voyons bien à quel point ce projet de loi est vide de sens, comme nous l'ont montré non seulement l'alliance mais également le Conseil ethnoculturel du Canada qui est venu témoigner. Cette position n'est pas unique puisque qu'elle rejoint d'autres exposés de groupements d'autochtones, de représentants des handicapés et même par de représentants des groupes de femmes, comme on l'a vu la semaine dernière lors du témoignage de l'Association canadienne des banquiers.

Par conséquent, je pense que ce comité a la responsabilité d'adopter des amendements qui porteront véritablement sur l'équité dans l'emploi, mais également des amendements qui garantiront que l'équité dans l'emploi sera mis en oeuvre dans la pratique. À mon sens, ce gouvernement a la très grande responsabilité d'être très attentif et très ouvert à la possibilité d'amendements. Voilà pourquoi, les observations de M. Hawkes au sujet de l'exposé du Conseil ethnoculturel du Canada m'ont quelque peu surpris. Il a dit que le ministre était disposé à accepter certains amendements, mais pas certains autres. Cela me paraît plutôt bizarre, car c'est un peu comme mettre la charrue avant les boeufs.

Pour que ce projet de loi devienne la mesure législative que tous souhaitent, nous devons prêter une oreille attentive à ce que nous avons entendu aujourd'hui et lors des séances précédentes.

Soit dit en passant, j'aimerais savoir quelles ont été les réactions de la communauté des affaires et de la société en général face aux deux rapports sur les groupes qui obtiennent des emplois. J'ai lu ces deux rapports et je les ai trouvés intéressants. Je pense qu'ils placent vraiment les choses en

[Texte]

perspective. I am just wondering what responses your group got following those two reports.

**Ms Wallis:** Being a Pakistani myself and just listening to other Pakistanis, we were just wondering, what was the big reaction? A lot of people were amazed as to the amount of discrimination and we said, "Hell, we knew it was there". It was just amazing because it was splashed all over, in every newspaper, and we said, "But it has been happening and it is about time it was written down that this is in fact happening and it was proven that among the Pakistanis is the worst discrimination".

It is there and it is about time that . . . and we were really glad that the Urban Alliance did have the study and it is written down. Now it is up to committees like you to actually try to implement it and make concrete something that will at least ease, if not totally erase, this thing that is going to eat into the society as it is right now.

**Mr. Marchi:** Did you get some feedback from the very firms on which you conducted the study and what their reaction was, post-study?

**Ms Tator:** Essentially, there was absolutely no response from employers. Our study was totally anonymous so that the individual employers . . .

**Mr. Marchi:** There was no way of . . .

**Ms Tator:** —there would be no way they could. But the major associations from which we would expect to have some kind of response . . . they decided that no response was the best response.

**Mr. Marchi:** The best response.

**Ms Tator:** Yes. And in terms of echoing Maria's comments, there was not a visible minority organization which said, "Oh my God, look what is going on"! I mean, they knew; they would have been able to come up with the same statistics. What the Urban Alliance did was only a breakthrough or a watershed, because we documented it in terms of direct experience; we went out and tested it. Field testing had never been done in Canada before.

But indirect evidence had already demonstrated the nature of racial discrimination in the workplace for 10 years—well, six years probably; seven years. And some studies went back to . . . actually the Ontario Human Rights Commission study went back to 1971, so some of those studies were very old.

**The Chairman:** Thank you very much.

**Mr. Hawkes:** On a point of order, Mr. Chairman.

**The Chairman:** On a point of order, certainly.

**Mr. Hawkes:** Mr. Marchi put some words in my mouth which I do not think I uttered. At the very first sitting of this committee, the Minister put forward a letter to the committee which was read into the record by the Chairman. It indicated that the Minister would address many of the areas of concern in the form of amendments.

[Traduction]

perspective. Je me demande quelles ont été les réactions votre groupe à ces deux rapports.

**Mme Wallis:** Étant moi-même Pakistanaise, après avoir écouté d'autres Pakistanais, je me suis demandé pourquoi la réaction était si forte. Beaucoup de gens ont été très étonnés qu'il y ait tant de discrimination, et nous leur avons dit: que diable, nous savions que cette discrimination existait. Ce fut assez étourdissant parce que ces rapports ont eu un grand retentissement dans tous les journaux. Nous avons bien dit que cette discrimination existait depuis longtemps et qu'il était grand temps d'en parler; il est prouvé que la discrimination frappe plus fort chez les Pakistanais.

La discrimination existe et il est à peu près temps que . . . nous étions très heureux que la *Urban Alliance* ait produit ce rapport. C'est maintenant à un comité comme le vôtre d'assurer la mise en oeuvre et de concrétiser des mesures qui, faute de les éliminer complètement, réduiront ces pratiques qui minent la santé de notre société.

**M. Marchi:** Après la publication de ces études, quelle a été la réaction des sociétés chez qui vous avez fait enquête?

**Mme Tator:** Il n'y a eu essentiellement aucune réaction de la part des employeurs. Notre étude était totalement anonyme, de sorte que les employeurs . . .

**M. Marchi:** Il était impossible de . . .

**Mme Tator:** . . . il leur aurait été impossible de répondre. Quant aux grandes associations dont nous attendions une réaction quelconque . . . elles ont décidé que la meilleure réaction était de ne pas avoir de réaction.

**M. Marchi:** La meilleure réaction.

**Mme Tator:** Pour reprendre ce que disait Maria, aucune organisation représentant les minorités visibles n'a réagi en disant: «Bon Dieu, voyez ce qui se passe!» et pourtant, elles étaient au courant; elles auraient pu produire les mêmes chiffres. La *Urban Alliance* s'est contentée de présenter les faits, parce que nous avons bâti le dossier à partir de l'expérience directe; nous avons fait de véritables tests. Jamais auparavant au Canada on n'avait fait de tests sur place.

Mais des preuves indirectes ont déjà révélé la nature de la discrimination raciale dans le milieu de travail depuis déjà dix ans—plutôt six ans; sept ans. Certaines de ces études remontaient à . . . de fait, l'étude réalisée par la Commission des droits de la personne de l'Ontario remontait à 1971. Alors certaines de ces études sont assez anciennes.

**Le président:** Merci beaucoup.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président.

**Le président:** Je vous en prie.

**M. Hawkes:** M. Marchi me prête des propos que je ne crois pas avoir tenus. Lors de la toute première réunion de ce Comité, le ministre a présenté au Comité une lettre que le président a lue pour le compte-rendu. Cette lettre révélait que le ministre réglerait beaucoup de nos préoccupations en présentant des amendements.



*[Text]*

I think it is improper for any member to make a statement about what the Minister, indeed, will be willing to accept or not accept. Certainly I do not put myself in that position; I do not know what the Minister will be willing to accept or not accept. I do assert that at the very first meeting of this committee the Minister, in writing, confirmed to the committee that she had the intention of bringing forward amendments which would address many of the issues which various witnesses have brought to our attention.

**Mr. Marchi:** Well, Mr. Chairman, on the same point of order. I do not wish to belabour the point . . .

**The Chairman:** The Chair is very patient.

**Mr. Marchi:** —but if we can check the transcripts, let it be loud and clear that you made some comments along the lines that she would be prepared to accept some and not others, which you alluded to during the CLC presentation, and I certainly will provide the representations that you made . . .

**The Chairman:** While everybody is checking what has been said by everybody, may I take this opportunity to wish our guests this afternoon a very Merry Christmas and Happy New Year. If you had been here last week, Madam, I would have said, Happy Hanukkah. For the others who appeared and who stayed late, the same wishes.

• 1905

The program of action, you may like to know, is this Thursday we are calling back the hon. Mr. Gordon Fairweather. Then we will adjourn. We may call more witnesses, but one thing is sure, the Minister will be called back again as the last witness, and we reflect on all the amendments.

I see the staff there—a very able staff, I am sure—who will report faithfully—who have already—all the possible amendments. We shall know then. So in the meantime, all you need, if I may get out of my neutralities, is find yourself a champion on the committee to put forward your amendments; and the final product will be mailed to you.

Thank you.

The meeting is adjourned.

*[Translation]*

A mon avis, il est inacceptable qu'un député fasse une déclaration à propos des amendements que le ministre acceptera ou rejettera. Pour ma part, je n'en ferai rien; je ne sais pas ce que le ministre acceptera ou non. J'affirme que lors de la toute première réunion de ce Comité, le ministre, a confirmé par lettre aux membres du Comité, qu'elle avait l'intention de présenter des amendements qui porteraient sur un bon nombre des questions soulevées par les divers témoins.

**M. Marchi:** Eh bien, monsieur le président, je reprends ce même appel au Règlement. Je ne veux pas insister . . .

**Le président:** Le président est très patient.

**M. Marchi:** . . . mais si nous pouvons vérifier le compte-rendu, il sera évident que vous avez dit que le ministre serait disposée à accepter certains amendements, mais pas certains autres. Vous y avez fait allusion lors de l'exposé du CTC, et je retrouverai certainement les propos que vous avez faits . . .

**Le président:** Pendant que tout le monde vérifie ce que l'autre a dit, je profite de l'occasion pour souhaiter à nos témoins de cet après-midi un très Joyeux Noël et une Bonne Année. Si vous aviez été ici la semaine dernière, madame, je vous aurais souhaité une Bonne Hanukkah. J'adresse les mêmes vœux aux autres qui ont témoigné et qui sont restés jusqu'à maintenant.

Pour votre information, voilà le programme: jeudi, nous allons réentendre l'honorable M. Gordon Fairweather. Ensuite, il y aura l'ajournement. Il se peut que nous convoquions d'autres témoins. Nous allons cependant rencontrer la ministre une dernière fois pour considérer tous les amendements avant de passer à l'étude du bill.

Je vois que des membres de son personnel sont présents et je suis convaincu qu'ils lui feront un rapport fidèle de tous les amendements possibles. Entre-temps, si vous me permettez de sortir un instant de la neutralité de la présidence, je vous recommanderais de vous trouver un champion au comité pour défendre vos amendements. Le produit fini vous sera envoyé par la poste.

Merci.

La séance est levée.











If undelivered, return COVER ONLY to:  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

## WITNESSES—TÉMOINS

At 9:30 a.m.:

*From the Native Council of Canada:*

Christopher McCormick, Vice-President;  
Grove Lane, Employment Consultant.

At 11:00 a.m.:

*From the Canadian Advisory Council on the Status of Women:*

Sylvia Gold, President.

At 3:15 p.m.:

*From the Canadian Ethnocultural Council:*

Navin Parekh, President;  
Lilian Ma, CEC Director and Past President, Chinese Canadian National Council;  
Juliet Cuenco, Executive Director, United Council of Filipino Associations in Canada;  
Florence Redman, Executive Director, National Council of Barbadian Associations in Canada;  
Fo Niemi, Executive Director, Centre for Research Action on Race Relations;  
Andrew Cardozo.

At 5:15 p.m.:

*From the Coalition of Visible Minorities:*

Carol Tator, President, Urban Alliance on Race Relations;  
  
Akua Benjamin;  
Maria Wallis, Women Working with Immigrant Women.

A 9 h 30:

*Du Conseil national des autochtones du Canada:*

Christopher McCormick, vice-président;  
Grove Lane, expert-conseiller en matière d'emploi.

A 11 heures:

*Du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme:*

Sylvia Gold, présidente.

A 15 h 15:

*Du «Canadian Ethnocultural Council»:*

Navin Parekh, président;  
Lilian Ma, directeur général et ancien président, «Chinese Canadian National Council»;  
Juliet Cuenco, directeur exécutif, «United Council of Filipino Associations in Canada»;  
Florence Redman, directeur exécutif, «National Council of Barbadian Associations in Canada»;  
Fo Niemi, directeur exécutif, «Centre for Research Action on Race Relations»;  
Andrew Cardozo.

A 17 h 15:

*De la «Coalition of Visible Minorities»:*

Carol Tator, présidente, «Urban Alliance on Race Relations»;  
Akua Benjamin;  
Maria Wallis, «Women Working with Immigrant Women».

52

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Thursday, December 19, 1985

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 8

Le jeudi 19 décembre 1985

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

## BILL C-62

An Act respecting employment equity

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## PROJET DE LOI C-62

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985



LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Roland de Corneille  
Suzanne Duplessis  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Dan Heap

Carole Jacques  
Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Claudy Mailly  
Lorne Nystrom  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, DECEMBER 19, 1985  
(12)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 9:38 o'clock a.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Lorne Nystrom, John Oostrom, Barbara Sparrow.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Canadian Human Rights Commission:* Gordon Fairweather, Chief Commissioner; Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner; Allan Cocksedge, Secretary General; Russell Juriensz, General Counsel; Jennifer Stoddart, Director, Research and Policy.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985, concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity. (See *Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

Gordon Fairweather made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

In accordance with a motion passed on November 26, 1985, the Chairman authorized that charts entitled "Enforcement: Reporting of Action Plans" and "Enforcement: Using Data and Action Plans to Enforce Employment Equity" be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See *Appendix "C-62/2"*.)

At 11:40 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 19 DÉCEMBRE 1985  
(12)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 9 h 38, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Jean-Pierre Blackburn, Lise Bourgault, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Lorne Nystrom, John Oostrom, Barbara Sparrow.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: De la Commission canadienne des droits de la personne:* Gordon Fairweather, président; Rita Cadieux, vice-présidente; Allan Cocksedge, secrétaire général; Russell Juriensz, avocat général; Jennifer Stoddart, directrice, Recherche et politiques.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Gordon Fairweather fait une déclaration, puis lui-même et les autres témoins répondent aux questions.

Conformément à la motion adoptée le 26 novembre 1985, le président permet que les graphiques intitulés «Application: Présentation des plans d'action» et «Application: Assurer l'équité en matière d'emploi à l'aide de données et de plans d'action» figurent en appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*Voir appendice «C-62/2»*.)

A 11 h 40, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, December 19, 1985

• 0939

**Le président:** À l'ordre!

We are resuming consideration of Bill C-62, an Act respecting employment equity.

Welcome, Mr. Fairweather. I am sure members would like to put questions to you pertaining to what they have heard during the testimony. That is why we have called you back.

Mr. Gordon Fairweather n'a pas de mémoire.

Therefore I will ask him now if he wants to make an opening statement, and there will be questions in a very friendly way this morning.

• 0940

Mr. Fairweather is accompanied by Deputy Chief Commissioner, Rita Cadieux; the Secretary General, Mr. Allan Cocksedge; the General Counsel, Mr. Russell Juriansz and Jennifer Stoddart, Research and Policy.

Monsieur Fairweather, s'il vous plaît.

**Mr. Gordon Fairweather (Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission):** Mr. Chairman, the commission is very glad to return to the committee. And in order to help the process along, members of our staff have been present during your sessions. We have prepared some notes based on questions that members have raised and concerns of the various witnesses that have appeared before you.

Now, I apologize for the fact that it will take me several minutes to go through the material, but I am satisfied that we can clear up many of your concerns. These notes were prepared, literally, into last evening because some of our staff were with you yesterday and wanted to be up to date with what we were going to be saying to you. I think the record will be complete after this presentation and that members will be waiting with bated breath over the next few days to get the actual transcript.

Bill C-62 is meant to achieve equality in the workplace. I think it is fair to say, from comments of groups that have appeared before you, that this objective is widely accepted. It is also fair to say that there is still some confusion over exactly how the bill is to meet this objective. A great deal of the confusion has to do with the enforcement of clause 4 of the bill; the requirement to implement employment equity by removing systemic barriers and adopting special measures. The Minister and others have indicated that the Canadian Human Rights Commission will be the enforcement mechanism. Other groups are worried that the commission cannot adequately fulfil this role.

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 19 décembre 1985

**The Chairman:** Order!

Nous reprenons l'étude du bill C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Je vous souhaite la bienvenue, monsieur Fairweather. Je suis sûr que les membres du Comité voudraient vous poser des questions à la suite de votre témoignage et c'est la raison pour laquelle nous vous avons demandé de revenir ici.

Mr. Gordon Fairweather does not have any presentation.

Je vous prie donc de nous faire votre déclaration d'ouverture, après quoi nous vous poserons des questions dans une atmosphère détendue.

M. Fairweather est accompagné de M<sup>me</sup> Rita Cadieux, vice-présidente de la Commission, de M. Allan Cocksedge, secrétaire général, de M. Russell Juriansz, avocat général et de M<sup>me</sup> Jennifer Stoddart, direction de la recherche et des politiques.

Mr. Fairweather, you have the floor.

**M. Gordon Fairweather (président, Commission canadienne des droits de la personne):** Monsieur le président, nous sommes très heureux de revenir devant le Comité. Afin de vous aider dans votre étude, des membres de notre personnel ont été présents au cours de vos séances. Nous avons préparé certaines notes en nous basant sur les questions que vous nous avez posées ainsi que sur les préoccupations dont ont fait état différents témoins qui sont venus comparaître ici.

Je suis désolé, mais il me faudra quelques minutes pour passer le tout en revue. Je suis sûr cependant que je pourrai de cette façon répondre à nombreuses de vos préoccupations. Nous avons préparé ces notes virtuellement jusqu'à hier soir. Des membres de notre personnel se trouvaient ici hier et nous voulions avoir tous les renseignements à notre disposition avant de vous soumettre quoique ce soit. Tout le travail sera terminé après cet exposé et les membres du Comité attendront sans doute avec impatience notre compte rendu final.

Le Bill C-62 a pour objectif l'égalité en matière d'emploi. Il est juste de dire, si l'on se base sur les commentaires des groupes qui ont comparu ici, qu'un tel objectif est accepté par une grande majorité de gens. Il est juste également de dire qu'une certaine confusion règne sur la façon de réaliser un tel objectif. Beaucoup de cette confusion est due aux possibilités d'application de l'article 4 du bill: la nécessité pour l'employeur de viser à l'équité professionnelle en supprimant les barrières systématiques à celles-ci et en adoptant des mesures spéciales. Le ministre et d'autres ont indiqué que la Commission canadienne des droits de la personne serait belle et bien l'organisme d'application et de mise en oeuvre des dispositions de la loi. D'autres groupes se préoccupent du fait



[Texte]

Questions have also been asked about a related topic: the development and reporting of action plans and sanctions to be applied if plans are not developed or if the targets and timetables set out in these plans are not met. Again, there is uncertainty about the role of the commission in this process. Many other questions have also come up; some concerning the recommendations the commission has made with respect to the bill, others dealing more generally with the bill itself.

I thought it might help the committee today if I were to examine some of these issues and, as clearly as I can, indicate to you the commission's position on them. I hope that this will help clarify for you, and for many of the groups who are closely following this process, the commission's view about how Bill C-62 can and should operate to promote equity in employment.

As I begin I would like to repeat the commission's general support for Bill C-62. The bill can be made stronger and the commission would clearly like that to happen. But even if the bill were passed into law without a single amendment, the reported data would give us the ability to be more effective in attacking and changing discriminatory employment practices, which are the root cause of under-representation of designated groups in employment.

The commission, therefore, cannot agree with those groups who have suggested that no bill is better than this bill. Our message is much more positive than that. This bill is a good start. Let us work to make it better. And I assume that is the purpose of a legislative committee.

The first five issues I would like to deal with concern action plans. I am putting these in point form, Mr. Chairman, because that is what we have heard from following the record of this committee and also notes taken by our staff in open sessions.

• 0945

The first issue: The commission has recommended that action plans be required by Bill C-62. The Minister has stated her support for a reference in the bill about the necessity of goals and timetables to the success of any employment equity program.

There is, however, some uncertainty about what constitutes an action plan. I am going to respond this way: we continue to feel that Bill C-62 should require organizations to develop action plans and that this requirement should be set out in the

[Traduction]

que la Commission ne pourrait peut-être pas remplir adéquatement ce rôle.

Des questions ont été également posées au sujet d'une question connexe, celle de la mise sur pied de plans d'action et de sanctions, sanctions qui devraient intervenir dans les cas où des programmes ne seraient pas mis en place ou dans ceux où les objectifs ne seraient pas réalisés ni les horaires respectés. On a également posé des questions concernant la façon de tenir compte de ces plans d'action et des sanctions en cas de non application. Les choses ne semblent pas claires non plus quant au rôle de la Commission dans un tel processus. De nombreuses autres questions ont également été posées, notamment au sujet des recommandations faites par la Commission au sujet du bill, d'autres portant plus directement sur le projet de loi lui-même.

Il me semble qu'il serait peut-être intéressant pour le Comité que je passe en revue ces questions en vous indiquant aussi clairement que je le peux le point de vue de la Commission. J'espère que cela permettra aux membres du Comité ainsi qu'à d'autres groupes qui s'intéressent de près à toute cette question de connaître le point de vue de la Commission sur le fonctionnement du Bill C-62 dans le contexte de l'équité en matière d'emploi.

Au départ, j'aimerais réitérer l'appui général de la Commission pour le Bill C-62. Le projet de loi pourrait cependant avoir plus de mordant, ce qui rencontrerait les vœux de la Commission. Cependant, même si ce projet de loi était adopté sans aucune modification, le processus de rapport que prévoit la loi nous permettrait de nous attaquer avec une plus grande efficacité aux pratiques discriminatoires qui sont à la base de la sous-représentation de groupes concernés sur le marché du travail.

Par conséquent, la Commission n'est pas d'accord avec les groupes pour lesquels il vaudrait mieux de n'avoir aucun projet de loi plutôt que celui-ci. Notre message quant à nous est beaucoup plus positif; nous estimons que le projet de loi est un bon départ, qu'il faut simplement l'améliorer. Je suppose que c'est là d'ailleurs le but que recherche également un comité législatif.

J'aimerais maintenant passer en revue cinq questions qui ont trait aux plans d'action. Il s'agit là de questions qui ont été soulevées au cours des délibérations du Comité et qui se retrouvent dans les notes prises par notre personnel au cours des séances de discussion.

Premièrement, la Commission a recommandé que le Bill C-62, exige des employeurs qu'ils soumettent des plans d'action. La ministre s'est déclarée en faveur d'une solution selon laquelle on indiquerait, dans le projet de loi, que le succès d'un programme d'équité dans l'emploi exige des objectifs et des échéanciers.

Il n'y a cependant pas assez de précisions quant à la nature de ces plans d'action, et nous sommes donc toujours convaincus que le Bill C-62 devrait exiger des employeurs qu'ils élaborent des plans d'action; de plus, cette obligation devrait être

## [Text]

law itself, not in the regulations. The commission assumes that this is the intention of the Minister.

It is the commission's position that the following definition of 'action plan' should be written into the regulation:

Action plans are formal statements of the objectives an organization is committed to achieving to ensure equity in employment is realized, the activities the organization has identified to do this, the timeframes within which activities are to be completed, the responsibility centres charged with undertaking the activities and the internal monitoring mechanisms to ensure the plan is on track.

In addition, guidelines should set out a process of analysing which precedes the development of action plans. Instructions given in the guidelines could be as follows—and once again I apologize, but I think it is crucial to understanding what this bill is supposed to do for me to take a minute or two:

Action plans are developed only after the organization has collected work force data which is in essence a census of the organization's own internal labour force and has reviewed its employment systems to determine where action is necessary. This data can then be analyzed along with external labour force data. This analysis will provide an indication of how representative the organization's internal work force is as compared to the available talent. Action plans should be developed in consultation with labour, and representatives of the designated groups.

The objectives of action plans include quantifiable objectives dealing with the attainment of numeric goals relating to representation of designated groups within the organization as a whole and within various sectors of the organization. These quantifiable objectives (targets) are determined by considering among other things:

- the number of members of designated groups within the organization;
- the number of members of designated groups within the available labour pool who have the requisite skills and abilities;
- the possibility of using in-house training to allow members of the designated group to develop the requisite skills and abilities (including the streaming of such individuals into 'feeder' employment groups);
- the forecast as to job openings within the organization, etc.

The non-quantifiable objectives include permanent changes to employment systems that present a systemic barrier to the employment of members of one or more designated groups.

For instance, 'We do not hire women'; 'We do not hire people with disabilities'—that illegal barrier.

The elimination of aptitude and mechanical testing that has a disparate impact on designated group members and that does not relate to a potential employee's ability to perform

## [Translation]

clairement indiquée dans la loi, et non pas dans les règlements. La Commission suppose que c'est bien là l'intention de la ministre.

La Commission propose également d'inclure dans les règlements la définition suivante d'un plan d'action:

Un plan d'action est l'énoncé officiel des objectifs qu'un organisme s'engage à atteindre afin d'assurer l'équité dans l'emploi, des activités que l'organisme se propose d'exécuter pour atteindre ces objectifs, selon des échéanciers précis, et des centres de responsabilités auxquels seront confiés l'exécution et le contrôle interne de ces activités.

De plus, les directives devraient proposer un processus d'analyse devant précéder l'élaboration de ces plans d'action. Dans ces directives, on pourrait également donner les instructions suivantes, et je vous prie à nouveau de m'excuser, mais j'estime que ce que je vais vous dire est absolument indispensable si l'on veut bien comprendre l'objectif de ce projet de loi.

L'organisme ne devra élaborer des plans d'action qu'après avoir compilé des données sur ses effectifs et examiné ses systèmes de recrutement pour déterminer quelles mesures doivent être prises. Ces données pourront alors être analysées et comparées aux données sur la main-d'oeuvre externe. Cette analyse permettra de déterminer dans quelle mesure les effectifs de l'organisme sont bien représentatifs de l'ensemble des compétences disponibles. Ces plans d'action devront être élaborés en consultation avec les syndicats et les représentants des groupes désignés.

Les objectifs des plans d'action comprennent des objectifs quantifiables en ce qui concerne la représentation des groupes désignés au sein de l'ensemble de l'organisme et des différents services qui le composent. Ces objectifs quantifiables sont déterminés en tenant compte, notamment:

- du nombre de membres des groupes désignés qui sont déjà employés par l'organisme;
- du nombre de membres des groupes désignés qui font partie de la population active et qui ont les qualifications et les compétences nécessaires;
- de la possibilité d'offrir des cours de formation internes à des membres des groupes désignés pour leur permettre d'acquérir les compétences et les qualifications nécessaires;
- des ouvertures de postes qui sont prévues au sein de l'organisme, etc.

Les objectifs non quantifiables comprennent les modifications permanentes aux systèmes de recrutement qui présentent des obstacles systémiques à l'embauche de membres de certains des groupes désignés.

Par exemple, les politiques suivantes: «nous n'embauchons pas de femmes», «nous n'embauchons pas de personnes handicapées», sont des obstacles illégaux.

L'élimination des tests d'aptitudes et des tests mécaniques qui ont un impact disproportionné sur des membres des groupes désignés et qui ne mesurent pas directement l'aptitude d'un candidat éventuel à exécuter les fonctions

## [Texte]

the essential requirement of the job is an example of such a systemic barrier.

Incidentally, both the definition and the process of analysis described above are drawn directly from the Treasury Board's guidelines on employment equity for Crown corporations. There is no mystery about it.

The second issue: The commission made several suggestions about the reporting of action plans: first, reporting all action plans to the Canada Employment and Immigration Commission; second, making action plans available on request to the Canada Employment and Immigration Commission for purposes of monitoring and the Canadian Human Rights Commission for the purpose of enforcement; and, finally, making action plans available on request to the Canadian Human Rights Commission for purposes of enforcement.

There has been some discussion in the committee about how to report on action plans.

• 0950

Our response is that we prefer that organizations be required to develop action plans, and make them available, within 30 days of request, to the Canadian Human Rights Commission. In other words, the commission does not feel that all action plans have to be reported. The commission sees the third model as being effective and, yet, as being the least intrusive of the proposed models. It is the approach least likely to result in standardized and inflexible reporting requirements. It is also the least expensive model. Incidentally, the approach recommended by the commission is the approach taken in the United States and has proven effective there.

The third issue: Some groups have indicated that any enforcement agency must be empowered to impose sanctions, if the targets and timetables, set out in an organization's action plans, are not met. There may be misunderstanding about how the ability of the commission to do this, and the commission's view about such sanctions, would be appropriate. Our response is that the The Canadian Human Rights Act, does not give the commission the authority to impose sanctions, if results are not met, according to action plans. However, lack of results may indicate discrimination and lead the commission to initiate an investigation. This is the crucial point.

The investigation may, in turn, reveal that systemic barriers have led to the lack of success. Where this is the case, the commission will seek, as a term of any conciliated settlement or tribunal order, the establishment of specific and realistic action plan with firm targets and timetables. Such plans would be binding and enforceable. In the case of conciliated settlement under the Canadian Human Rights Act, and in the case of tribunal orders by the courts.

## [Traduction]

essentiels du poste, car ce genre de tests est un exemple d'obstacle systémique.

Soit dit en passant, la définition et le processus d'analyse décrits ci-dessus sont extraits des directives sur l'équité dans l'emploi établies par le Conseil du Trésor à l'intention des sociétés d'État. Il n'y a donc rien de mystérieux à ce sujet.

Deuxièmement, la Commission a fait plusieurs propositions en ce qui concerne la soumission des plans d'action. En premier lieu, tous ces plans d'action devraient être soumis à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada; deuxièmement, ces plans d'action devraient être mis à la disposition de la CEIC si elle en fait la demande, afin qu'elle puisse exercer une certaine surveillance, ainsi qu'à la disposition de la Commission des droits de la personne, afin qu'elle puisse veiller à la bonne exécution de leurs dispositions.

Au cours de vos délibérations, vous avez déjà discuté de la façon dont ces plans d'action devraient être soumis.

Nous préférons que les organismes soient tenus d'élaborer les plans d'action et de les soumettre à la Commission canadienne des droits de la personne dans les 30 jours qui suivent sa demande. En d'autres termes, la Commission juge inutile d'obliger tous les organismes à soumettre leurs plans d'action. Elle estime donc que le troisième scénario est le meilleur puisque, tout en étant efficace, il entraîne moins d'intrusion que les autres dans les activités des organismes. À notre avis, c'est l'option qui risque le moins de se prêter à des exigences uniformes et inflexibles pour la soumission de ces plans d'action. De plus, c'est certainement l'option la moins coûteuse. À ce propos, permettez-moi de vous signaler que l'option que recommande notre Commission est celle-là même qui a été choisie aux États-Unis, où elle a déjà fait ses preuves.

Troisièmement, certains groupes ont indiqué que l'organisme responsable de l'exécution de la loi devrait avoir le pouvoir d'imposer des sanctions, au cas où les objectifs et les échéanciers prévus dans le plan d'action de l'organisme n'étaient pas respectés. Les pouvoirs de la Commission dans ce domaine ne sont peut-être pas très clairs, et je pense qu'il est utile de vous donner quelques précisions sur ce que nous pensons de telles sanctions. À notre avis, la Loi canadienne sur les droits de la personne ne donne pas à la Commission le pouvoir d'imposer des sanctions, au cas où les objectifs et les échéanciers des plans d'action n'auraient pas été respectés. Cependant, l'absence des résultats escomptés signifie peut-être qu'il y a eu discrimination et, par conséquent, la Commission peut mener une enquête. Il s'agit là d'une précision très importante.

L'enquête en question peut alors révéler que des obstacles systémiques sont à l'origine de ces résultats insatisfaisants. Si cela est nécessaire, la Commission demandera, sous forme d'un règlement à l'amiable ou d'une ordonnance de tribunal, l'établissement d'un plan d'action spécifique et réaliste, assorti d'objectifs et d'échéanciers précis. Ces plans auront alors un caractère obligatoire, qu'il s'agisse d'un règlement à l'amiable dans le cadre de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou d'une ordonnance d'un tribunal.



*[Text]*

The commission would like to make clear that it has proposed that organizations be required to develop action plans, not because it felt that organizations should be automatically penalized if they did not meet targets, but because action plans are just good sensible ways to perform. It is just good business. Action plans encourage results as has been demonstrated by experience in the United States and here in Canada. It encouraged the integration of employment equity initiatives into the normal business management system and, finally, will help the Canadian Human Rights Commission determine, after reviewing all the evidence, whether to initiate a complaint.

Just this week, the Supreme Court of Canada reminded us, in the case of O'Malley and Simpsons Sears, that concerning the purpose of the Ontario Human Rights Code, the purpose of the Canadian Code is the same. The court said that its main approach is not to punish the discriminator, but rather to provide relief for the victim. The criminal courts can deal with punishment. We are trying to open opportunities so that people can get employment. This is a very apt description of the approach which should be taken by legislation which has, as its purpose, the elimination of discriminatory practices.

The fourth issue that has been raised in this committee is that some attention has been paid to the issue of whether sanctions should be applied, if action plans are not developed. Our response is that it is the commission's opinion that sanctions should be applied, in the event that action plans are not developed. That is the place for the sanction, because the legislation will carry an instruction, an injunction, to have an action plan.

Chart 1—and by the way, I have available in both official languages, charts that may help the committee, and I am going to have those distributed to take you through the process—indicates how the commission proposes this commission should operate. The commission, as part of its initial analysis of reported data to determine whether to initiate a complaint, would request certain organizations to produce their action plans on employment equity within 30 days. If the organization did not do so, the commission would report this fact to the Minister of Employment and Immigration, who then would be authorized by the bill you are considering to impose a fine of up to \$50,000.

• 0955

The fifth issue, on action plans. It has been suggested that the bill cannot be used to give the Canadian Human Rights Commission more powers. This would require an amendment to the Canadian Human Rights Act. How, then, it has been asked, can Bill C-62 be used to give you authority to access action plans developed by corporations? Our straightforward response is this: It is our opinion that the bill can give the Canadian Human Rights Commission the authority to access action plans developed by employers. No amendment to the

*[Translation]*

Si la Commission propose que les organismes soient tenus d'élaborer des plans d'action, ce n'est pas pour que ces organismes soient automatiquement pénalisés s'ils n'atteignent pas leurs objectifs, mais plutôt parce que ces plans d'action sont le meilleur moyen d'atteindre des objectifs. C'est tout simplement une bonne pratique de gestion. Les plans d'action encouragent les responsables à obtenir les résultats escomptés, comme on a pu le voir aux États-Unis et au Canada. De tels plans d'action permettront d'encourager l'intégration des initiatives d'équité en matière d'emploi aux pratiques de gestion courantes des entreprises, de sorte que la Commission canadienne des droits de la personne sera mieux en mesure, après étude des faits, de déterminer s'il est justifié de déposer une plainte.

Cette semaine, justement, la Cour suprême du Canada nous a rappelé, avec l'affaire O'Malley et Simpsons Sears, que l'objectif du Code ontarien des droits de la personne était le même que celui du Code canadien. La Cour a ainsi décrété que le but recherché n'était pas tant de punir l'auteur de la discrimination, mais plutôt de réparer les torts causés à la victime. Quant aux sanctions, elles relèvent de la justice pénale. Nous essayons de multiplier les possibilités d'emploi des membres de certains groupes. Voilà donc une description fort appropriée de la démarche qui devrait être choisie dans le cadre de ce projet de loi, dont l'objectif est l'élimination des pratiques discriminatoires.

En quatrième lieu, on peut se demander, comme vous l'avez fait au cours de vos délibérations, si des sanctions devraient être imposées aux organismes qui n'ont pas élaboré de plan d'action. Notre Commission estime que des sanctions devraient leur être imposées, puisque le projet de loi donnera l'obligation aux employeurs d'élaborer de tels plans d'action.

Le graphique n° 1, qui existe dans les deux langues officielles et que je vais vous faire distribuer, indique comment la Commission se propose de fonctionner. Dans le cadre de son analyse préliminaire des données qui lui auront été soumises pour qu'elle puisse déterminer s'il y a lieu de déposer une plainte, la Commission pourra demander à certains organismes de lui soumettre dans les 30 jours leur plan d'action sur l'équité dans l'emploi. Si certains ne le font pas, la Commission en informera le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, qui sera alors autorisé par le projet de loi que vous examinez à imposer une amende jusqu'à concurrence de 50,000\$.

Passons maintenant à la cinquième question, c'est-à-dire aux plans d'action. D'aucuns prétendent que ce projet de loi ne peut pas augmenter les pouvoirs de la Commission canadienne des droits de la personne car, pour ce faire, il faudrait modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne. Certains témoins ont alors demandé comment le Bill C-62 pourrait donner à la Commission le pouvoir d'exiger des employeurs qu'ils lui soumettent les plans d'action qu'ils ont préparés. La réponse est bien simple. Nous estimons que ce projet de loi

## [Texte]

Canadian Human Rights Act is necessary to fulfil this purpose. I leave that with you, and I would like to move, Mr. Chairman, to five issues that have been raised here, as to how the Canadian Human Rights Commission can enforce employment equity. Once again, I am following the same format of raising questions either posed by members of this committee or queries of witnesses, as they appeared before you.

The first issue: The Minister and others have suggested that the commission will be the enforcement mechanism for employment equity. The commission has said to you that it can fulfil this role. However, there is some confusion about how we can enforce employment equity. Our response to this is that we have tried to explain to the committee that we can enforce equity by the fact that we are enforcing the Canadian Human Rights Act. That act gives the commission the authority to initiate complaints when there are reasonable grounds for believing an organization is engaging in discriminatory practices. The commission has asked that Bill C-62 be amended to specify that our commission is, in fact, the enforcement agency, to provide that the data to be reported will be referred to us as soon as received, and if our recommendation concerning action plans is accepted by this committee, to indicate that the commission has authority to access action plans required by Bill C-62. The process the commission will follow in enforcing employment equity is set out in the second of the two charts, which I understand has now been distributed to members.

You will note that indicated on the chart before you are the sections of the Canadian Human Rights Act which give authority to the process the commission is describing. That will give the actual sections of the act, so that there cannot be any doubt about it. The process is essentially as follows. The data reported under Bill C-62 will be transmitted to the commission. The commission will then analyse this data, together with availability data from Statistics Canada, to determine whether it has reasonable grounds to initiate a complaint. If the answer is yes, the commission will then access the action plans of those organizations whose employment practices may, according to the reported data, be acting as barriers to employment or advancement. An analysis of the action plan will help to determine with finality whether an investigation should be initiated and will also help to pinpoint the boundaries of that investigation.

In other words, the action plan will be very much part of the data we assess. In other words, some of our work will have been done, because the action plans are there. Investigation will examine the employment policy and practices of the organization to determine which are preventing targeted groups from gaining employment or from advancing in employment . . . a very simple thing, like the fact that notices of employment opportunities are not posted in places where targeted groups congregate. It is all very well for the big

## [Traduction]

peut donner à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir d'obliger les employeurs à lui soumettre les plans d'action qu'ils ont préparés, et qu'il n'est pas nécessaire de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne pour ce faire. Je n'en dirai pas plus là-dessus car j'aimerais passer, si vous le voulez bien monsieur le président, aux cinq questions qui ont été soulevées en ce qui concerne la façon dont la Commission canadienne des droits de la personne pourra veiller au respect du principe de l'équité dans l'emploi. Je reprends donc le même format, c'est-à-dire que je passe en revue les différentes questions qui ont été posées par les membres du Comité ou par des témoins.

Passons à la première question. La ministre a proposé, et elle n'est pas la seule, que la Commission soit chargée de veiller au respect de l'équité dans l'emploi. La Commission vous a dit qu'elle pouvait s'acquitter de cette responsabilité. Cependant, la façon dont nous pouvons le faire n'est pas encore très claire. Nous avons essayé d'expliquer à votre Comité que nous pouvons veiller au respect du principe de l'équité dans l'emploi puisque nous sommes déjà chargés de veiller au respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette loi habilite notre Commission à déposer des plaintes lorsqu'elle a de bonnes raisons de croire qu'un organisme s'est livré à des pratiques discriminatoires. La Commission a demandé que le Bill C-62 soit modifié pour qu'il y soit précisé que notre Commission sera l'organisme chargé de l'exécution de la loi, que les données qui seront compilées nous seront communiquées le plus tôt possible, et que si vous acceptez notre recommandation à cet égard, la Commission a le pouvoir d'exiger des employeurs qu'ils lui soumettent les plans d'action prévus par le Bill C-62. Le processus que suivra la Commission pour veiller au respect du principe de l'équité dans l'emploi est exposé dans le deuxième graphique, qui vous a été distribué.

Vous constaterez, sur ce graphique, que certains articles de la Loi canadienne sur les droits de la personne donnent à la Commission le pouvoir d'entreprendre ce processus. Cela est donc bien clair. Ce processus est, en substance, le suivant: les données compilées en vertu du Bill C-162 sont communiquées à la Commission, avec les autres données de Statistique Canada concernant les qualifications disponibles, afin que la Commission puisse déterminer s'il y a lieu de déposer une plainte. Dans l'affirmative, la Commission demande à prendre connaissance des plans d'action des organismes dont les pratiques d'emploi semblent constituer, d'après les données communiquées, des obstacles au recrutement ou à l'avancement. L'analyse du plan d'action en question permettra de déterminer si une enquête doit être menée.

En d'autres termes, le plan d'action fera partie intégrante des données que nous analyserons. Par conséquent, une partie de notre travail aura déjà été faite puisque les plans d'action auront été préparés. L'enquête permettra d'examiner les pratiques d'emploi de l'organisme en question, afin de déterminer si certaines d'entre elles empêchent des membres des groupes désignés d'obtenir un emploi ou une promotion . . . Par exemple, il se peut que les avis de concours ne soit pas affichés là où les groupes désignés se réunissent. Par ailleurs,



## [Text]

corporations to have notices in the business page of *The Globe and Mail*. But they should be in newspapers, and if the targeted group are minorities, then minority group newspapers. That sort of thing.

## • 1000

Once the discriminatory policy or practice is identified, the commission will try to conciliate a settlement with the organization. As a matter of policy, the commission will require any settlement not only to deal with the discriminatory practice, but also to require the development of an action plan with targets and timetables aimed at correcting the imbalance revealed by the analysis of the data.

If conciliation fails, the commission will request that an independent human rights tribunal be set up. The commission will then take the position that both the discriminatory practice and the imbalance should be addressed by the tribunal. It is our view that a tribunal has authority to deal with the imbalance by ordering the development and implementation of a special program.

Settlements that result from conciliation are binding. An organization that does not comply with the terms of a conciliated settlement can be fined up to \$50,000, pursuant to the Canadian Human Rights Act.

Settlements that result from a tribunal order are also binding. They are enforceable in the same manner as an order of the Federal Court of Canada.

The second issue. There has been concern that independent human rights tribunals may not be able to order special programs that deal with remedial action. This is because of a majority interpretation of the Federal Court of Appeal in *Action travail des femmes* versus Canadian National ruled that a tribunal could order adoption of a special program only to prevent the same or similar practice occurring in the future.

We do not happen to agree that the Canadian Human Rights Act limits tribunals in the manner suggested by the Federal Court, and we are appealing the ruling.

Nonetheless, because the commission feels that it is crucial that tribunals have this authority, and we believe that it was Parliament's intention that we have this authority, it will be recommending in its 1985 Annual Report, the report to Parliament, to make it clear that tribunals can order special programs dealing with remedial action.

The third issue in this segment. Concern has been raised whether the reported data will be sufficient to allow the commission to initiate complaints. Parallel with this has been a concern about the basis a tribunal uses to determine whether a given practice is discriminatory.

## [Translation]

les grandes entreprises n'ont pas tort de publier leurs offres d'emploi dans la page des affaires du *Globe and Mail*, mais ces offres d'emploi devraient également être publiées dans les autres quotidiens, notamment dans les journaux des minorités, si le groupe désigné inclut des minorités. C'est un exemple.

Après avoir décelé une politique ou une pratique discriminatoire, la Commission essaiera de trouver un règlement à l'amiable avec l'organisme en question. De plus, ce règlement ne se limitera pas aux pratiques discriminatoires ainsi décelées, mais obligera également l'employeur à préparer un plan d'action assorti d'objectifs et d'échéanciers destinés à redresser le déséquilibre révélé par l'analyse des faits.

Si cette conciliation échoue, la Commission demandera la constitution d'un tribunal indépendant des droits de la personne. La Commission prendra alors pour position que le tribunal devrait être chargé d'examiner à la fois la pratique discriminatoire et le déséquilibre constaté. Nous estimons en effet qu'un tribunal peut corriger ce déséquilibre en ordonnant l'élaboration et la mise en place d'un programme spécial.

Les règlements résultant de cette procédure de conciliation ont un caractère exécutoire. Tout organisme qui n'en respecte pas les modalités peut se voir imposer une amende jusqu'à concurrence de 50,000\$, conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Les règlements résultant d'une ordonnance de tribunal sont également exécutoires, au même titre qu'une ordonnance de la Cour fédérale du Canada.

Passons à la deuxième question. Certains craignent que des tribunaux indépendants des droits de la personne ne soient pas habilités à ordonner l'élaboration et la mise en place de programmes spéciaux pour redresser le déséquilibre. En effet, à propos du litige qui opposait «Action travail des femmes» et «le Canadien National», la Cour fédérale d'appel a décrété, par une décision majoritaire, qu'un tribunal ne pouvait ordonner la mise en place d'un programme spécial que dans le but d'empêcher qu'une pratique semblable ou similaire ne se reproduise.

Nous contestons cette décision de la Cour fédérale selon laquelle la Loi canadienne sur les droits de la personne limite la compétence de ces tribunaux.

Néanmoins, étant donné que nous jugeons absolument indispensable que ces tribunaux aient ce pouvoir et que nous sommes convaincus que le Parlement avait l'intention de nous donner ce pouvoir, nous allons recommander dans notre rapport annuel de 1985, c'est-à-dire celui que nous allons soumettre au Parlement, que l'on précise clairement que les tribunaux seront habilités à ordonner l'élaboration et la mise en place de programmes spéciaux pour redresser le déséquilibre constaté.

Passons à la troisième question. Certains craignent que les données compilées ne soient pas suffisamment précises pour permettre à la Commission de déposer des plaintes. À ce propos, d'autres ont également des réserves quant aux faits sur



[Texte]

Our response, Mr. Chairman, is that the reported data are sufficient to allow the commission to initiate a complaint. In other words, data revealing under-representation will give the commission reasonable grounds for believing that a person is engaging or has engaged in a discriminatory practice. And that phrase comes directly from our legislation.

As a level of proof required to find discrimination, a tribunal must decide on the balance of probabilities whether discrimination has occurred. This simply means making a reasonable judgment, given the facts of the case.

The fourth issue: How does the Bhinder decision, announced on Tuesday of this week, affect the commission's ability to enforce employment equity?

Our response is that the Bhinder decision clearly states that the Canadian Human Rights Act extends to cover non-intentional and adverse effect or systemic discrimination. That is the good part of the Bhinder decision.

However, it does state that in those cases where a policy or practice which can be justified as a bona fide occupational requirement has an adverse effect on a protected class of persons, it is not discriminatory.

Policies and practices which cannot be justified as a BFOR, and which have a disparate impact on protected groups, are discriminatory. This decision parallels American jurisprudence on systemic discrimination on the grounds of sex, age, and race.

The Bhinder decision also states, however, that an employer who has established a BFOR has no duty to accommodate to the needs of particular individuals, even if such accommodation would not cause undue hardship. Without such a duty to accommodate on the part of an employer, certain groups, like those with disabilities, will find it difficult to access many jobs, a point well taken by one of your members, as reported today.

• 1005

For this reason, Mr. Chairman, the commission plans to ask Parliament to amend the act to include the principle that obliges employers and purveyors to make reasonable accommodation for protected individuals and classes of individuals without incurring undue hardship to themselves. If I understand the Minister of Justice's response as reported in today's *Globe and Mail*, this is what he intends to do. The Bhinder decision seriously undermines the commission's power to enforce employment equity, particularly for the disabled.

The last issue . . . I am grateful for your patience, but the questions came from you.

[Traduction]

lesquels un tribunal se fondera pour déterminer s'il y a eu pratique discriminatoire.

Nous estimons, monsieur le président, que les données compilées seront suffisamment précises pour permettre à la Commission de déposer éventuellement une plainte. En d'autres termes, les données révélant qu'un groupe n'est pas suffisamment représenté permettront à la Commission d'affirmer qu'il y a tout lieu de croire qu'un employeur se livre ou s'est livré à une pratique discriminatoire. J'emprunte ici le libellé précis de notre loi organique.

Pour déterminer s'il y a bien eu discrimination, un tribunal doit porter un jugement raisonnable en fonction des faits qui lui sont présentés.

Passons à la quatrième question. Dans quelle mesure la décision rendue mardi dernier dans l'affaire Bhinder influence-t-elle sur la capacité de la Commission de veiller au respect du principe de l'équité dans l'emploi?

A notre avis, l'arrêt Bhinder montre à l'évidence que la Loi canadienne sur les droits de la personne porte également sur la discrimination systémique néfaste et involontaire. Voilà pour l'aspect positif de cette décision.

Cependant, on y affirme également que, lorsqu'une politique ou une pratique qui peut être considérée comme une exigence professionnelle justifiée a un effet néfaste sur un groupe protégé, elle n'est pas discriminatoire.

Par contre, les politiques et pratiques qui ne peuvent pas être considérées comme une exigence professionnelle justifiée et qui ont un impact disproportionné sur des groupes protégés sont discriminatoires. Cette décision s'inspire de la jurisprudence américaine en matière de discrimination systémique fondée sur le sexe, l'âge et la race.

L'arrêt Bhinder prévoit cependant qu'un employeur qui applique une exigence professionnelle justifiée n'a aucune obligation à l'égard des besoins de certains individus, même si la satisfaction de ces besoins ne lui causerait aucune difficulté particulière. En l'absence d'une telle obligation de la part de l'employeur, certains groupes, comme les personnes handicapées, auront du mal à occuper un grand nombre d'emplois, ce qu'a fait justement remarquer l'un d'entre vous aujourd'hui.

Pour cette raison, monsieur le président, la Commission a l'intention de demander au Parlement de modifier la loi afin d'y inclure l'obligation pour les employeurs, lorsque cela ne leur cause pas de difficultés excessives, de satisfaire raisonnablement les besoins des membres des groupes protégés. À en juger par la réponse qu'il a donnée et qui a été rapportée dans le *Globe and Mail* d'aujourd'hui, c'est exactement ce que le ministre de la Justice a l'intention de faire. L'arrêt Bhinder sape considérablement le pouvoir de la Commission de veiller au respect du principe de l'équité dans l'emploi, surtout en ce qui concerne les personnes handicapées.

Pour terminer . . . Je vous remercie de votre patience, mais en fait, je répondais aux questions que vous avez posées.

**[Text]**

**The Chairman:** We are patient because we know what you have to say is important.

**Mr. Fairweather:** Yes. The questions came from you or your witnesses.

I was specifically asked by the committee about the last issue. You have asked that I provide the committee with the estimated cost involved if the Canadian Human Rights Commission were authorized to approve all action plans developed under Bill C-62, including action plans submitted by federal departments and all organizations that contract with the federal government and the cost to monitor those plans. This request came to me, I think you will realize, yesterday; so I beg caution that it is a very tentative estimate, but I was trying hard to respond to that last request.

Treasury Board has advised me that they have received and approved 41 action plans to date. Two are yet to come, and these are for very large departments of government. It took them approximately 10 months to do this with 6 officers and 1.5 support staff and a typist. For monitoring purposes they have a staff of four officers and estimate that they use the service of one typist. The cost simply in terms of people for approvals for the action plans of departments has been approximately \$250,000. The ongoing cost for monitoring, again for salary only, is \$190,000.

These costs are those to approve and monitor the action plans of 43 departments. Bill C-62 is estimated to potentially apply to 1,200 organizations. In addition, the Minister has indicated that approximately 500 would be affected by the government's contract compliance initiative. Some of the organizations that are covered by Bill C-62 and that contract with the government might be smaller and have less sophisticated human resource planning systems than federal departments; some are larger and more sophisticated than other departments, however. But if we accept that overall the action plans produced by these organizations are half as complex as those produced by federal departments—and this in itself is quite an assumption to make—we have some basis for providing the cost estimates you have asked me for.

Our estimate based on the above information is that initial approval of action plans for organizations covered by Bill C-62 and those contracting with the government would cost \$5 million. Again, this is simply for salary costs. If we were to do the same for federal departments, you would add to that the figure of the costs that have already been spoken to by the Treasury Board. Applying the same principle to monitoring, our proposed costs would be \$3.8 million a year. This assumes, of course, that we would be monitoring all organizations. A strategy of spot monitoring would reduce these costs considerably. I would assume that the costs associated with approval of action plans would decrease over time as organizations and the commission become familiar with the process.

**[Translation]**

**Le président:** Nous sommes patients parce que nous savons que ce que vous avez à dire est important.

**M. Fairweather:** Merci. En fait, j'ai répondu aux questions que vous-mêmes ou des témoins avaient posées.

Pour terminer, vous m'avez demandé de calculer les dépenses qu'entraînerait l'octroi à la Commission du pouvoir d'approuver tous les plans d'action élaborés en vertu du Bill C-62, y compris les plans d'action soumis par les ministères fédéraux et tous les organismes qui signent des contrats avec le gouvernement fédéral. En d'autres termes, vous m'avez demandé de calculer combien il en coûterait à notre commission d'approuver et de contrôler tous ces plans d'action. Comme vous ne m'avez adressé cette demande qu'hier, vous comprendrez que je n'ai guère eu le temps de faire des calculs détaillés et que, par conséquent, le chiffre que je vais vous donner est très approximatif.

Le Conseil du Trésor m'a fait savoir que, jusqu'à présent, il avait reçu et approuvé 41 plans d'action. Il en reste encore deux à venir, de deux ministères très importants. Il lui a fallu à peu près 10 mois pour les préparer, avec six fonctionnaires, 1,5 commis et une dactylo. En ce qui concerne les procédures de contrôle, le Conseil du Trésor y a affecté quatre agents et a recours aux services d'une dactylo. Donc, simplement pour l'approbation des plans d'action des ministères, il en a coûté environ 250,000\$ en personnel. Pour ce qui est des activités de contrôle, ce chiffre s'élève à 190,000\$, toujours pour ce qui est des salaires uniquement.

Ces coûts correspondent donc aux activités d'approbation et de contrôle des plans d'action de 43 ministères. Or, on prévoit que le Bill C-62 s'appliquera éventuellement à 1,200 organismes. En outre, la ministre a indiqué qu'environ 500 entreprises qui sous-traitent avec le gouvernement seraient affectées par cette nouvelle initiative. Il se peut que certaines de ces entreprises soient de taille réduite et n'aient pas des politiques de recrutement et de planification du personnel aussi sophistiquées que les ministères fédéraux, mais d'autres, cependant, seront plus importantes et auront donc des systèmes plus sophistiqués que d'autres ministères. Supposons donc que, dans l'ensemble, les plans d'action soumis par ces organismes soient moitié moins compliqués que ceux qui ont été soumis par les ministères fédéraux, et c'est vraiment une hypothèse.

D'après les informations qui précèdent, nous estimons que l'approbation initiale des plans d'action des organismes visés par le Bill C-62 et des organismes qui traitent avec le gouvernement coûtera à peu près 5 millions de dollars. Ce chiffre ne comprend que les dépenses salariales. Si nous devons en faire autant pour les ministères fédéraux, il faut alors ajouter à ce chiffre les dépenses qui ont déjà été rapportées par le Conseil du Trésor. En appliquant le même principe aux activités de contrôle, nous pensons que nos dépenses à ce chapitre s'élèveront à 3,8 millions de dollars par an. Nous supposons ici, bien sûr, que nous contrôlerons les activités de tous les organismes visés par le Bill C-62. En conséquence, si l'on adoptait une stratégie de contrôles sporadiques, les coûts seraient bien moindres. Je suppose également que les dépenses associées à l'approbation des plans d'action diminueront avec le temps, au

[*Texte*]

For our own purposes we have costed the enforcement model we have proposed to you; that is, the commission's model. This model, which requires employers to develop action plans and present them on request, would necessitate approximately 25 new staff members as well as approximately \$1.3 million over three years of operational moneys. This money would be chiefly intended for the preparation of educational material and for computer hardware and software purchase.

• 1010

Mr. Chairman, you and others have been very patient. You have said this is serious business; we take it as serious. We have come here wanting to respond—we need this bill; let there be no mistake about it—and have provided our suggestions and as I understand the Minister's letter to you, let us get on with it.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, could I just seek clarification on the last number that was thrown out?

**The Chairman:** Yes, please.

**Mr. Hawkes:** That \$1.3 million would be like \$400,000 a year for each of the three years.

**Mr. Fairweather:** That is correct.

**Mr. Hawkes:** So in a comparative sense to the \$5 million or the \$3.8 million, it is really \$400,000?

**Mr. Fairweather:** That is right.

**Mr. Hawkes:** Okay, thank you very much.

**The Chairman:** We will start the questioning. The honourable Mr. Warren Allmand has asked me to apologize. He had to leave and rush to another committee, but he said he would have stayed if he had had more questions. He said that already Mr. Gordon Fairweather has echoed, in his presentation, most of the questions he would have liked to ask you.

As you know, he has been a faithful follower of the activities. I would like members to know that he apologizes, but he is satisfied with the questions put to the committee this morning in reaction to the multiple testimony that we received.

Therefore, I will immediately go to the second questioner, and the first one this morning will be Mrs. Mary Collins followed by Mr. Nystrom. So let us have 10 minutes each and then we will have time to put everybody on the question list, if you so fit. Mrs. Collins, please.

**Mrs. Collins:** Thank you. I would just like to begin by thanking you, Mr. Fairweather, and your staff for the excellent presentation. You have obviously done a lot of work in terms of following the proceedings of this committee and really have, I think, come up with the answers we have been seeking.

[*Traduction*]

sur et à mesure que les organismes visés et la Commission se feront habitués au processus.

Nous avons également calculé le coût de l'option que nous vous avons proposée, c'est-à-dire l'option de la Commission. Cette option, qui oblige les employeurs à élaborer des plans d'action et à nous les soumettre à notre demande, nécessiterait l'embauche d'environ 25 employés ainsi qu'un budget d'exploitation d'environ 1,3 million de dollars pour trois ans. Cette somme servira essentiellement à préparer des documents d'information et à acheter des ordinateurs et des logiciels.

Monsieur le président, je vous remercie, vous et les membres du Comité, de votre grande patience. Vous avez déjà dit que votre tâche était très sérieuse, et nous en sommes tout à fait convaincus. Nous sommes venus ici pour répondre à vos questions et pour vous dire que ce projet de loi est absolument indispensable. Maintenant que nous vous avons fait part de nos suggestions, passons à l'action.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, j'aimerais avoir quelques précisions au sujet de dernier chiffre que vous nous avez donné.

**Le président:** Allez-y.

**M. Hawkes:** Cette somme de 1,3 million de dollars sur trois ans représente donc à peu près 400,000\$ par an.

**M. Fairweather:** C'est exact.

**M. Hawkes:** Donc, si l'on veut faire des comparaisons avec la somme de 5 millions de dollars, ou de 3,8 millions de dollars, il faut partir de 400,000\$.

**M. Fairweather:** C'est exact.

**M. Hawkes:** Merci beaucoup.

**Le président:** Nous allons maintenant passer aux questions. Warren Allmand, m'a prié de vous présenter ses excuses, mais il a dû partir rapidement pour se rendre à une autre réunion de comité. Il m'a dit qu'il serait resté s'il avait eu d'autres questions à poser, mais que dans sa déclaration, M. Gordon Fairweather avait répondu à la plupart des questions qu'il avait l'intention de poser.

Comme vous le savez, Warren Allmand participe assidûment à nos réunions, et je tenais à ce que tous les membres du Comité sachent qu'il leur présente ses excuses, mais qu'il était satisfait des réponses qui ont été données au Comité ce matin suite aux nombreux témoignages que nous avons reçus.

En conséquence, je vais donner la parole au député dont le nom suit celui de M. Allmand, soit à M<sup>me</sup> Mary Collins, qui sera suivie de M. Nystrom. Essayons de nous limiter à 10 minutes chacun, de sorte que tout le monde pourra intervenir. Madame Collins.

**Mme Collins:** Merci beaucoup. J'aimerais tout d'abord vous remercier, M. Fairweather, ainsi que votre personnel, de l'excellent exposé que vous avez fait. Manifestement, vous avez suivi de près toutes nos délibérations, et ce matin, vous nous avez remarquablement donné les réponses que nous cherchions.



*[Text]*

I might say also, I was very pleased with the Minister's response yesterday to my question about including reasonable accommodation and he indicated I would be pleased with his response, so I assume that means a positive response. If we can make those changes, obviously it is going to be very important—not only for this bill, but for the rest of your work.

I just want to run through this again because there is a lot of information in your presentation, and of course we will read the proceedings. Because this is such an important part of what we have been dealing with, I want to be clear in my own mind just how the system would work as you propose it.

A company covered by this bill would prepare an . . . When would you see that first preparation of an action plan taking place in terms of the timing? We are saying now that the first report would be in 1988 and they would have to report on the data at the time they also submit their first action plan or have it available?

**Mr. Allan Cocksedge (Secretary General, Canadian Human Rights Commission):** I think the experience to date has indicated that typically—and I am talking here about the federal government experience, which we are most familiar with—the data-gathering step is the first step; looking at internal representation as well as getting a handle on availability data and at the same time, initiating a review of the employment systems.

In the federal government, that phase initially lasted a little over a year and the action plan was based on the findings of the data. The targets that were reasonable, the objectives that had to deal with improvement to the employment systems would be struck after this initial review of exactly what their situation was.

In terms of the bill, we would see them being available at the same time. But in terms of process, the data gathering would precede the actual putting together of the plan.

**Mrs. Collins:** Because the bill requires the employers to submit their first report in June of 1988 covering the 1987 year, would it be reasonable for them to report on an action plan? Or would they have until 1989, say, and then they would also file their action plan?

• 1015

**Mr. Cocksedge:** If the act were passed imminently, and employers began to gather data over the first year, they could begin their action-planning activity after that first year. When it comes time for the formal reporting to CEIC, or to the Treasury Board in the case of Crown corporations, the plans would already be available and, according to our model, available for us to have a look at. They would be available at the same time as the data was being reported.

**Mr. Fairweather:** I would like to say this, too. Many of the large employers who, we are making the assumption . . . I cite them only because of the sophistication of their systems, and

*[Translation]*

Je suis également très satisfaite de la réponse donnée par le Ministre hier à ma question concernant la satisfaction raisonnable des besoins des membres des groupes visés; il m'a fait savoir que je serais satisfaite de sa réponse, et je dois donc en conclure qu'il s'agit d'une réponse positive. Si nous décidons d'apporter tous ces changements, la situation va changer du tout au tout, non seulement pour ce projet de loi, mais pour le reste de notre tâche.

Permettez-moi de revenir un peu en arrière car vous nous avez communiqué un grand nombre d'informations très intéressantes. Certes, nous aurons l'occasion de relire le compte rendu, mais j'aimerais quand même avoir des précisions quant au mode de fonctionnement du système que vous proposez.

Une entreprise visée par ce projet de loi devra préparer un . . . À quelle date, à votre avis, une entreprise devrait-elle commencer à préparer ce plan d'action? Pour l'instant il est prévu que le premier rapport sera fait en 1988; ces entreprises devront-elles communiquer les données en même temps qu'elles soumettent leur premier plan d'action?

**M. Allan Cocksedge (secrétaire général, Commission canadienne des droits de la personne):** Généralement, et je m'en tiens à l'expérience du gouvernement fédéral, puisque c'est celle que nous connaissons le mieux, la première étape est celle de la compilation des données, de l'examen de la situation interne au niveau de la représentativité des différents groupes, et de l'étude des différents systèmes de recrutement.

Au gouvernement fédéral, cette étape a duré un peu plus d'un an, et le plan d'action a été élaboré à partir des conclusions des données compilées. Les objectifs et les modifications apportés aux systèmes d'emploi seront décidés après ce premier examen.

Pour ce qui est du projet de loi, nous estimons que ces données devraient être communiquées en même temps. Toutefois, elles auront certainement été compilées avant l'élaboration du plan.

**Mme Collins:** Étant donné que le projet de loi oblige les employeurs à soumettre leur premier rapport en juin 1988 pour l'année 1987, est-il raisonnable de leur demander également de soumettre un plan d'action? Auront-ils jusqu'à 1989, par exemple, pour soumettre leur plan d'action?

**M. Cocksedge:** Si la loi était adoptée immédiatement et si les employeurs commençaient à réunir les données dès la première année, ils pourraient entreprendre leurs activités de planification après cette première année. À la date prévue pour le dépôt des rapports au CEIC ou au Conseil du Trésor pour les sociétés de la Couronne, les plans seraient prêts et nous pourrions les consulter.

**M. Fairweather:** Certains des principaux employeurs du pays, dont un certain nombre sont peut-être représentés dans cette salle, possèdent des systèmes extrêmement élaborés. Au

[Texte]

many of them may well be represented in this room. When I was a Member of Parliament and the Canadian Human Rights Bill was going through, several of the big employers followed every . . . Employment equity in the world of the large employer is an idea whose time has come. I hope they are preparing themselves even now and not waiting for . . .

**Mrs. Collins:** That is certainly the response we received from the larger employers who appeared before us.

You are suggesting an amendment to clause 5, so that it would be an obligation of an employer not only to prepare reports, but to prepare an action plan. I assume, therefore, if they did not prepare the action plan, they would be subject to the sanctions in whatever the clause is. Is that correct?

**Mr. Cocksedg:** That is correct, to prepare, but not to report out.

**Mrs. Collins:** Right.

**Mr. Cocksedg:** Have them available. That is the American model right now.

**Mrs. Collins:** Would that work on both sides?

**Mr. Fairweather:** Frankly, we do not . . . well, I do not want to interrupt you. Perhaps you . . .

**Mrs. Collins:** No, please go ahead.

**Mr. Fairweather:** Our model does not foresee us as the recipients of a huge paper flow, with people going up and down columns. We want evidence if there is an indication that somebody is not complying with the act.

**Mrs. Collins:** We heard from a number of witnesses that they felt there should be a separate unit within the Canadian Human Rights Commission. First of all, some of the witnesses had concerns about the Human Rights Commission performing the role. If they did, they felt it should be done in a separate unit, so that there would not be any conflict and there would be a unit that focusses on employment equity. Do you feel that is something that should be done?

**Mr. Fairweather:** We have resisted separate units. Honestly, we have found that . . . This is a corny word, but it is true. It is a cliché but it is true.

You see before you a team from the Canadian Human Rights Commission—lawyers, policy analysts, and others. Obviously, there would be a special section. We have resisted having a commissioner of any one of the grounds covered, because that tends to identify . . . If we had an age commissioner, people would ask why we do not have a sex commissioner, why we do not have a . . .

Canadians have been complimented by both Britain and the United States, where there are separate agencies. There is an Equal Opportunities . . . In Britain, the Race Commission is separate from the Equal Opportunities Commission. The experience has been that special desks or special sections—because it is specialized information—but not in another building or down the hall or that kind of thing . . .

[Traduction]

moment où le projet de loi sur les droits de la personne était à l'étude à la Chambre et que j'étais encore député, plusieurs de ces gros employeurs suivaient l'évolution du dossier avec la plus grande attention. Je pense que la plupart des grandes entreprises ont admis le principe de l'équité en matière d'emploi et j'espère donc qu'ils prennent donc toutes les mesures nécessaires sans plus attendre.

**Mme Collins:** C'est ce que nous ont assuré les employeurs qui ont comparu devant le Comité.

Vous proposez un amendement à l'article 5 qui obligerait les employeurs non seulement à rédiger des rapports mais également à préparer des plans d'action. Si ces plans d'action n'étaient pas préparés, les employeurs subiraient les sanctions prévues par la loi si j'ai bien compris.

**M. Cocksedg:** C'est exact.

**Mme Collins:** D'accord.

**M. Cocksedg:** Il faut que ces plans soient disponibles, comme c'est le cas notamment aux États-Unis.

**Mme Collins:** Pensez-vous que cela donnerait de bons résultats pour les deux parties?

**M. Fairweather:** Je ne voudrais pas vous interrompre.

**Mme Collins:** Je vous en prie.

**M. Fairweather:** Il n'est pas question que nous soyons submergés de paperasserie. Il suffit que nous soyons tenus au courant de tout manquement à la loi.

**Mme Collins:** Un certain nombre de témoins ont proposé qu'un service spécial soit constitué auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Certains témoins estiment d'ailleurs que ce rôle ne devrait pas revenir à la Commission. Mais à tout le moins, ils ont insisté pour qu'un service spécial soit constitué au sein de la Commission, service qui serait chargé uniquement de l'équité en matière d'emploi. Qu'en pensez-vous?

**M. Fairweather:** En principe, nous ne sommes pas partisan de la constitution de services distincts.

Vous avez en ce moment devant vous une équipe de la Commission canadienne des droits de la personne, équipe constituée d'un avocat, d'un analyste etc. Il y aurait bien entendu une section spécialisée. Mais à notre avis, il ne faudrait pas nommer un commissaire pour chacun des domaines couverts, sans quoi on se retrouverait avec un commissaire chargé des questions d'âge ou des questions de sexe etc., etc.

Nos collègues britanniques et américains ont justement vanté notre système, alors que chez eux il existe des institutions séparées. Ainsi en Grande-Bretagne la *Race Commission* est une instance séparée de l'*Equal Opportunities Commission*. Même si des sections spécialisées sont indispensables étant données la diversité des sujets, il vaut mieux ne pas éparpiller les services dans différents bâtiments.

[Text]

**Mrs. Collins:** The native organizations, particularly, put forward the proposal for a native council which would have a role in monitoring and enforcement. They were also really saying that unless there were native people involved in all of this, we really were not going to have things happening. Did you have a response to those concerns?

**Mr. Fairweather:** We want to involve native people right across our organization, not a native council any more than the Canadian Human Rights Act is criticized by women's organizations, because there was not a special women's division.

• 1020

My experience has been that we can better perform the task of ending discrimination by a unified approach, than by the single-issue approach. I really hope we could earn the trust of native people, and others. There has been too much of these little separate units. The goal is the quality. This does not mean that we do not honour and respect native people's culture, and their needs, but, no, not a separate commission.

**Mrs. Collins:** Thank you.

**Mr. Fairweather:** Other members may have comments on that.

**Mrs. Collins:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Nystrom, followed by Mr. Hawkes, Mrs. Sparrow, Mrs. Bourgault, please.

**Mr. Nystrom:** Thank you very much, Mr. Chairman. Once again Mr. Fairweather, welcome back to the committee, and we were happy to hear your comments this morning. I have always had full confidence in your work, and the work of the Commission. I would just like to pursue the questioning, that was just being asked by the other side, about action plans, and so on. I wanted to ask a question about sanctions. I think Mr. Fairweather said this morning that he is recommending an amendment to section 5, where if a company, covered by this act, has not filed an action plan, then it is subject to sanctions. I would like to ask him why would he not make the same recommendation, if they failed to implement the action plan.

**Mr. Fairweather:** I am sorry . . . the same recommendation, if an action plan was not implemented.

**Mr. Nystrom:** You are recommending sanctions, if a company fails to file an action plan. Why not have sanctions, if the action plan is no implemented?

**Mr. Fairweather:** Okay. Maybe I could kick it off and, then, Russell could add. First of all, we see the thing as two-tiered, which is what we are trying to sort out on the chart. On one hand, we see what we are intending to do to get organizations first to report, which the bill already called for; secondly, to produce action plans, because only through that do you get organizations on their own solving their problems.

[Translation]

**Mme Collins:** Les organisations autochtones ont plaidé en faveur de la Constitution d'un conseil des autochtones qui serait chargé de la surveillance et de l'application des règles relatives à l'équité en matière d'emploi. Pour obtenir des résultats tangibles, ils estiment qu'il est indispensable que les autochtones aient voix au chapitre. Qu'en pensez-vous?

**M. Fairweather:** Les autochtones doivent pouvoir participer à l'ensemble de nos activités, ce qui ne signifie pas pour autant qu'il faille mettre sur pied un Conseil autochtone, de même qu'on n'a pas à créer un division des femmes pour veiller à l'application des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Si l'on veut lutter contre la discrimination, il est préférable d'aborder le problème globalement plutôt que de chercher à le morceler. J'espère d'ailleurs que nous parviendrons à gagner la confiance des autochtones et d'autres groupes. La multiplication des différents services est d'ores et déjà excessive. Nous pouvons atteindre nos objectifs sans créer de commission distincte et tout en respectant le mode de vie et les besoins des autochtones.

**Mme Collins:** Merci.

**M. Fairweather:** D'autres ont peut-être quelque chose à ajouter à ces propos.

**Mme Collins:** Merci monsieur le président.

**Le président:** Merci. La parole est maintenant à M. Nystrom et ensuite ce sera au tour de M. Hawkes, de M<sup>me</sup> Sparrow et de M<sup>me</sup> Bourgault.

**M. Nystrom:** Merci monsieur le président. J'ai beaucoup apprécié ce que M. Fairweather nous a dit ce matin. Je lui fais d'ailleurs entièrement confiance ainsi qu'à la Commission. Je voudrais vous poser quelques questions concernant les plans d'action et plus particulièrement les sanctions qui ont été prévues. M. Fairweather a proposé un amendement à l'article 5 qui stipule que si une entreprise n'a pas déposé un plan d'action, elle est passible de certaines sanctions. Pourquoi ne pas recommander également des sanctions au cas où le plan d'action ne serait pas mis en oeuvre.

**M. Fairweather:** Je n'ai pas très bien saisi ce que vous voulez dire.

**M. Nystrom:** Vous proposez des sanctions au cas où une entreprise ne dépose pas un plan d'action. Pourquoi ne pas prévoir également des sanctions au cas où le plan d'action n'est pas appliqué.

**M. Fairweather:** Le programme prévu passe par deux étapes. Tout d'abord, ainsi que la loi le prévoit, les entreprises doivent soumettre des rapports et ensuite établir des plans d'action, car c'est ainsi que les entreprises parviendront à résoudre les problèmes qui se posent.



## [Texte]

The question of sanctions, as it is addressed under our act, deals with whether there are reasonable grounds to believe there has been discrimination, or not. In some cases, the issue goes beyond the actual action plan, but also other data. The business we are in is to prevent discrimination. The data, and whatever they are doing in the action plan, is part of what you look at to make that determination.

The enforcement of equity, which is what we are talking about here, is an enforcement model, which is within the act, and which both the data and the action plan helps us to understand the nature of the problems. This is where we have seen the confusion today. We think you can be much more effective through the conciliation and, ultimately, the tribunal only, in dealing with discrimination, rather than focusing in only on performance, or non-performance, against an action plan. Russell, did you have anything to add?

**Mr. Russell Juriansz (General Counsel, Canadian Human Rights Commission):** From a policy point of view, the contingencies of life may result in an action plan not being able to be implemented as drafted—all sorts of economic changes in the outlook of a particular company. If the employers face severe sanctions for not meeting the targets established in the action plans, this might have an effect on the targets they established initially. They may not be as optimistic, as they might otherwise be, in establishing the initial targets. They will be more modest in their action plans.

**Mr. Nystrom:** Speaking of modesty and optimism, and so on, Mrs. Collins was asking about the database. I would like to ask you a question about the database. You say you have to start with data. It depends on how you define data. It is a bit of an elastic word. We have had groups come before the committee here, saying there has to be all kinds of data collected—very extensive data.

• 1025

Yet we have organizations like the Business Council of British Columbia on National Issues sending in briefs that are arguing for a very small data base. They say, for example:

Only permanent full-time and permanent part-time employees should be covered by the legislation.

Their salary scales are by \$10,000 units, like \$40,000 to \$50,000, or \$20,000 to \$30,000 and so on. Then you get an organization like—what is this one here?—the Vancouver Board of Trade, and they are also talking about a very small data base. I will just quote a couple of these things into the record and see how Mr. Fairweather would respond. They are saying here:

The Board recommends that reporting requirements be kept to an absolute minimum, so as not to inflict unfair and costly demands on employers.

They go on to say:

Employers should not be required to collect and report information on temporary, seasonal or casual employees.

The last quote I will mention this morning is:

## [Traduction]

Les sanctions prévues par la loi le sont au cas où il y a lieu de croire qu'il y a eu discrimination. Pour décider si oui ou non il y a eu discrimination, il faut tenir compte non seulement du plan d'action mais également de toute une série d'autres données.

Afin de faire respecter l'équité en matière d'emploi, nous allons nous servir des données recueillies ainsi que des plans d'action. Or pour éliminer la discrimination, il est préférable d'avoir recours à la conciliation plutôt que de s'en tenir strictement aux modalités d'application des plans d'action. Russell, auriez-vous quelque chose à ajouter à ce sujet?

**M. Russell Juriansz (conseiller juridique, Commission canadienne des droits de la personne):** Le plan d'action mis au point par une entreprise pourrait, pour diverses raisons pratiques, ne pas pouvoir être appliqué tel que prévu. Si les patrons sont passibles de lourdes sanctions en cas de non-respect des objectifs prévus par le plan d'action, ils risquent la prochaine fois de fixer des objectifs bien plus modestes.

**M. Nystrom:** M<sup>me</sup> Collins vous a posé une question concernant les données recueillies, question qui m'intéresse moi aussi. Il faut effectivement recueillir des données, mais tout dépend de ce qu'on entend par données. Certains témoins nous ont en effet assuré qu'on a d'ores et déjà réuni une masse de données.

Or dans son mémoire, le *Business Council of British Columbia on National Issues* dit ce qui suit au sujet des données:

La loi ne devrait s'appliquer qu'aux employés permanents travaillant à temps plein ou à temps partiel.

L'échelle de salaires varie par tranches de 10,000\$, allant de 40,000\$ à 50,000\$ ou de 20,000\$ à 30,000\$ etc. Le *Vancouver Board of Trade* lui aussi voudrait limiter au maximum les données qui devront faire l'objet du rapport. Je voudrais si vous le permettez vous citer encore un extrait, après quoi je demanderai à M. Fairweather ce qu'il en pense.

Le *Board of Trade* recommande que les rapports obligatoires soient réduits au strict minimum afin de ne pas alourdir encore davantage la charge des entreprises.

Ils disent encore ce qui suit:

Les patrons ne devraient pas être tenus de fournir des renseignements concernant les travailleurs temporaires, saisonniers ou occasionnels.

J'en arrive enfin à mon dernier extrait:

**[Text]**

The Board recommends that there be no more than five occupational levels. Example: clerical, operations, technical, trades and executive.

You mentioned yourself, Mr. Fairweather, when the Human Rights Act went through, some large corporations being concerned . . . on one hand, you get some companies saying the data base should be very small, should be kept to a minimum, should be very restrictive. On the other hand, you have minority groups like the visible minorities and others, coming here and saying: We are really, really concerned that the data base be very large. You are speaking, for example, of Indians in Ontario. You do not use Ontario as a region or even western Ontario as a region, but if you get to a place like Kenora, you use Kenora as a region. Otherwise, you can be totally submerged in the large population of Ontario.

I would like to have you elaborate a little bit more on what you mean by data collection, because you are saying that has to be the beginning and the foundation. I think we all agree with that, but it is a matter of how you define data. What kind of data?

**Mr. Fairweather:** I am going to ask Jennifer Stoddart to respond, Mr. Nystrom.

**Ms Jennifer Stoddart (Director, Research and Policy, Canadian Human Rights Commission):** When we talk about data collection in our brief, we are referring to the data collection, as proposed in the regulations accompanying the act. I think to understand the various viewpoints on data collection, you have to understand the perspectives of the various groups that are proposing them.

In collecting data, there are two aspects. One is: How much data can you collect to give you the broadest and most accurate possible picture, in order to have the finest possible perception of whether or not there is systemic discrimination in a company? The other problem is: What are the cost-effective consequences of collecting mounds and mounds of data, when in the most obvious cases, much of this data would be overkill? It would not be necessary to prove that there were, for us, reasonable grounds to believe there had been discrimination. When we have talked about available data, we are going with what we think is a very useful middle-of-the-ground proposal, as set out in the regulations.

You will remember, from our first appearance before the committee, that we had suggested that applicant data be collected too . . . that is, the people who actually come to the companies and apply for it. This is not currently provided for in the regulations.

**Mr. Nystrom:** What is your response, for example, to the Vancouver Board of Trade, where they say employers should not be required to collect and report information on temporary, seasonal or casual employees?

**Ms Stoddart:** I think it may be very important to collect information on employees who are not full-time, full-year employees and farther down in the category of casual, temporary. The regulations make some provision for that.

**[Translation]**

La commission recommande que l'on ne retienne que cinq catégories d'emplois, à savoir employés de bureaux, les employés chargés d'exploitation, de la technique, du commerce et les cadres.

Vous disiez vous-même, monsieur Fairweather, qu'au moment où la Loi sur les droits de la personne était débattue à la Chambre, un certain nombre de grosses entreprises s'étaient montrées fort réticentes. Or ces entreprises demandent actuellement de réduire les données qui devront être recueillies, dans toute la mesure du possible alors que des organisations représentant diverses minorités, entre autres les minorités visibles, exigent au contraire que la loi soit appliquée à un maximum de travailleurs. Prenons le cas des Indiens de l'Ontario. Même si l'Ontario tout entier ou l'ouest de l'Ontario ne sont pas assimilés à une région, par contre Kenora devrait l'être, sans quoi les Indiens de Kenora passeraient totalement inaperçus dans l'ensemble de l'Ontario.

Je voudrais donc que vous nous expliquiez plus en détail quelles données au juste vous comptez recueillir, car il s'agit là d'une question tout à fait essentielle.

**M. Fairweather:** Je demanderais à M<sup>me</sup> Jennifer Stoddart de vous répondre.

**Mme Jennifer Stoddart (directeur, Recherche et politiques, Commission canadienne des droits de la personne):** Les données seraient recueillies conformément aux règlements d'application de la loi. Pour mieux comprendre les différents points de vue concernant la collecte des données, il faut tenir compte du point de départ des différents groupes qui les proposent.

La collecte des données pose deux questions: d'une part celle de savoir combien de données sont nécessaires pour pouvoir se faire une idée exacte de la situation au sein d'une entreprise afin de savoir si oui ou non la discrimination y est pratiquée. Il y a d'autre part la question de savoir combien cela coûtera de réunir un tas de données, alors que dans certains cas ces données seraient de toute façon superflues lorsque la discrimination est tout à fait flagrante. Nous proposons donc de recueillir un nombre de données raisonnable, comme prévu aux termes des règlements.

Lorsque nous avons comparu pour la première fois devant le Comité, nous avions proposé que l'on recueille les données concernant les personnes qui postulent un emploi auprès d'une entreprise, ce qui n'est pas prévu par les règlements.

**M. Nystrom:** Que pensez-vous de la proposition du *Vancouver Board of Trade* qui demande que les patrons ne soient pas obligés de fournir des renseignements relatifs aux travailleurs temporaires, saisonniers ou occasionnels.

**Mme Stoddart:** Je pense qu'il serait au contraire intéressant d'avoir des renseignements concernant les travailleurs qui ne travaillent pas à plein temps ou qui ne travaillent qu'à titre provisoire ou occasionnel, comme cela est d'ailleurs prévu dans

**[Texte]**

They call for permanent part-time and seasonal and other employees. The broader picture you have.

The thing you have to keep in mind is many of these target groups are precisely not the groups that have full-time, full-year employment, and they may be over-represented among the part-time, the casual and the temporary help and so on. You have to find some appropriate cut-off, without having to compile every person who may come in and out of the office for two or three days . . .

**Mr. Nystrom:** Okay.

**Ms Stoddart:** —with that part of an employer's work force that is not full-time, full-year, and that may be very important to these target groups, in terms of access to jobs.

**Mr. Nystrom:** One more thing. I mentioned the example of Indians in Kenora, Ontario, and I come from a riding in rural Saskatchewan with lots of Indian reserves. The Board of Trade here suggests, again from Vancouver, that the employer company—not the employees, but the employer company—be permitted to determine whether it wishes to report on a national basis or by province, by region or by branch. I would like your comments on that. I argue, of course, that you . . .

**Mr. Fairweather:** I have one comment. No.

**Mr. Nystrom:** Yes.

**Mr. Fairweather:** Do not allow that. No. That would not be useful at all.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Hawkes, and I will return to Mr. Nystrom later.

• 1030

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman.

I have two or three issues. The figures you gave us in terms of cost were simply salary figures, so I have doubled them for benefits and office space and so on.

In my mind now, I have the \$10 million plan and the \$1 million plan. The \$1 million plan would, as I understand it, have your office looking at the data and then you are able to make a diagnosis that, in fact, in company A the situation is very good, in company B it is marginal and in company C it is really bad. Then you would go to work, working with company C.

**Mr. Fairweather:** Yes. We go to work looking at company C, saying, where is your action plan?

**Mr. Hawkes:** But the \$10 million plan is the one you do not recommend. That is the one that would flood you with paper, you would be wasting resources.

**Mr. Fairweather:** Yes. To make this work we need the co-operation. We do not want inspectors at every personnel office across the country. We want people who understand the pluralism that is the genius of this country and are prepared in

**[Traduction]**

les règlements qui mentionnent nommément les travailleurs permanents travaillant à temps partiel, les travailleurs saisonniers et d'autres catégories de travailleurs, afin que l'on puisse se faire une idée aussi précise que possible de la situation.

Il ne faut pas oublier en effet que les personnes appartenant aux groupes cibles ont souvent tendance à faire partie des travailleurs occasionnels ou à temps partiel plutôt que des employés permanents. Il faut donc trouver des limites raisonnables sans pour autant obliger les patrons à tenir compte de chaque personne qui viendrait travailler pour un jour ou deux seulement.

**M. Nystrom:** D'accord.

**Mme Stoddart:** . . . mais il faut également tenir compte des travailleurs à temps partiel, car cela nous permettra de nous faire une idée de la façon dont les personnes appartenant à ces groupes cibles ont accès à certains travaux.

**M. Nystrom:** J'ai cité l'exemple des Indiens de Kenora en Ontario; je représente une circonscription rurale de la Saskatchewan où se trouvent de nombreuses réserves indiennes. Le *Board of Trade* de Vancouver propose que les patrons soient libres de décider si les données recueillies aux fins du rapport le soient à une échelle nationale, provinciale, régionale ou par branche. Je voudrais savoir ce que vous en pensez.

**M. Fairweather:** Nous sommes contre.

**M. Nystrom:** Je vois.

**M. Fairweather:** Il ne faut surtout pas permettre ça car cela ne servirait à rien.

**Le président:** Merci. Je donne maintenant à la parole à M. Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci monsieur le président.

Comme les coûts que vous avez cités comportent uniquement les salaires, j'ai doublé ces montants pour tenir compte des différents avantages, des frais de location de bureaux etc.

Prenons un plan de 10 millions et un autre plan de 1 million. Dans le plan de 1 million, la Commission examinerait les données, ce qui lui permettrait d'arriver à la conclusion que dans l'entreprise A la situation est excellente, dans l'entreprise B elle est passable alors que dans l'entreprise C elle est très mauvaise. Vous vous en prenez donc à l'entreprise C.

**M. Fairweather:** Oui, nous demanderions aux responsables de l'entreprise C de nous montrer leur plan d'action.

**M. Hawkes:** Vous vous prononcez contre le plan de 10 millions qui aurait pour effet de vous submerger sous une avalanche de paperasserie.

**M. Fairweather:** Pour que cela marche, il faut obtenir la coopération de tous les intéressés. Il n'est pas question de poster des inspecteurs dans tous les bureaux du personnel d'un bout du pays à l'autre. Notre objet est de faire admettre le



*[Text]*

their hiring practices to make possible better employment. But also, another thing is to avoid the terrible cost of not recognizing how essential employment equity is. It is preventive medicine. We are very lucky in this country, I tried to say that the other day. This is a very modest price to pay, particularly in the great metropolitan areas of our country.

**Mr. Hawkes:** Okay.

**Mr. Fairweather:** It is very easy not to spend a cent and burn down the city. That is Mrs. Thatcher's way of responding to what modern Britain is. Canada is different, ladies and gentlemen, and we have . . .

**The Chairman:** Hear, hear!

**Mr. Fairweather:** —the responsibility of preventing this. It is part of our . . .

**The Chairman:** I am glad all three parties agree.

**Mr. Fairweather:** You know, it is ideological. Mrs. Thatcher is not a . . . well . . . a Conservative.

**The Chairman:** Keep talking, please.

**Mr. Fairweather:** When ideology overcomes . . . then the state is in danger. If an archbishop has said that, why cannot a poor Chief Commissioner?

**Mr. Hawkes:** Archbishops say quite a few things.

**Mr. Fairweather:** Extraordinary sometimes.

**Mr. Hawkes:** One must be careful.

**Mr. Fairweather:** Well . . .

**Mr. Hawkes:** The witnesses' concerns about the Human Rights Commission, I think, flows from their view that all the Human Rights Commission has been doing is dealing with individual complaints. The onus is on the individual complainant. It is very difficult, time consuming, costly and so on. They want reassurance that, in a sense, you can initiate complaints on your own on a class action basis, and I think you have dealt with that very well this morning. But the thrust of my question is: If the data were available to you, would it facilitate the speed with which you could deal with individual complaints?

**Mr. Fairweather:** Absolutely.

**Mr. Hawkes:** Is one of the reasons that you are so slow with individual complaints simply because data do not exist?

**Mr. Fairweather:** It is one of the reasons, yes.

**Mr. Hawkes:** It is one of the reasons. On the side of individual complaints, it would make you more cost efficient and faster . . .

**Mr. Fairweather:** Yes.

**Mr. Hawkes:** —just to have the data.

**Mr. Fairweather:** That is right.

*[Translation]*

pluralisme ethnique de notre société au patronat et de le convaincre de traduire ce pluralisme dans leurs modalités d'embauche. Si on n'assure pas l'équité en matière d'emploi, les coûts risquent d'être effrayants. C'est une médecine préventive. Nous avons d'ailleurs de la chance au Canada. C'est bien peu de choses à payer pour assurer la paix sociale, surtout dans les principales régions métropolitaines du pays.

**M. Hawkes:** D'accord.

**M. Fairweather:** C'est très simple de refuser de dépenser quoi que ce soit et de laisser brûler les villes comme le fait M<sup>me</sup> Thatcher en Angleterre. Ce n'est pas ainsi que les choses se passent chez nous.

**Le président:** Bravo!

**M. Fairweather:** C'est à nous d'empêcher ce genre de situation.

**Le président:** Je suis heureux de constater que les trois partis sont d'accord sur cette question.

**M. Fairweather:** C'est une question d'idéologie. M<sup>me</sup> Thatcher n'est pas vraiment Conservateur.

**Le président:** Je vous en prie, continuez.

**M. Fairweather:** Lorsque l'idéologie a le haut du pavé, l'État est en danger. Si un archevêque s'est permis de le dire, pourquoi un commissaire n'en ferait-il pas autant?

**M. Hawkes:** Les archevêques disent toutes sortes de choses de nos jours.

**M. Fairweather:** Assez extraordinaire parfois.

**M. Hawkes:** Il faut être prudent.

**M. Fairweather:** Donc . . .

**M. Hawkes:** Certains témoins ont fait valoir que jusqu'à présent la Commission des droits de la personne s'occupe uniquement de réclamations soumises par des particuliers, ce qui est difficile, coûteux et exige énormément de temps. Ces témoins voudraient que vous puissiez tenter des poursuites collectives, question à laquelle vous avez d'ailleurs répondu ce matin. Si vous aviez toutes les données nécessaires, est-ce que vous pourriez accélérer le règlement des réclamations individuelles?

**M. Fairweather:** Certainement.

**M. Hawkes:** La lenteur serait donc due, en partie, au fait que vous ne disposez pas des données nécessaires.

**M. Fairweather:** C'est certainement une des raisons.

**M. Hawkes:** Donc le règlement des réclamations individuelles reviendrait moins cher et prendrait moins de temps . . .

**M. Fairweather:** Oui.

**M. Hawkes:** Si vous disposiez des données nécessaires.

**M. Fairweather:** C'est exact.

[Texte]

• 1035

[Traduction]

**Mr. Hawkes:** On the issue of sanctions and your role in relationship to sanctions, I think I heard you say that the act you presently work under would enable you to move into those bad situations, such as company C where the situation is very bad, that whether you get to the tribunal stage, or you can work it out, you can do something about that. Did you want to be involved at all in what now sits in there? The \$50,000 maximum fine would apply to companies who do not report. What you are suggesting to us is if you request a plan and they do not have the plan, then the fine would apply. But who would initiate the action for the fine? Is that a CEIC responsibility in your view rather than Human Rights Commission?

**Mr. Cocksedg:** Yes. We would just simply advise the CEIC, and they would enforce that provision of this bill.

**Mr. Hawkes:** The CEIC now, in terms of employment equity, has a consultation unit which is available to help people understand the regulations and, I presume, help develop the plans, and so on. Yet I hear also in your testimony the sense that you would play a role with companies in helping them develop plans. Are we in some danger here of having two federally funded bodies fulfilling the same or a similar function? Have you thought about that, and do you have a comment on that?

**Mr. Fairweather:** We have been very glad to provide advice. In fact, many, many companies have asked for advice, and we have been able to provide it. We do not see that as a conflict with the CEIC. Some people feel comfortable coming and asking for assistance, and we have a unit that can help.

**Mr. Cocksedg:** Just to add to that, we have a public informational assistance role to play regarding all of our act, and in practical terms what this does is really add to the agenda of meetings we have with employers, because we talk about equal pay for work of equal value. We will talk about, in this case, employment equity. We will talk about employment systems generally. Being myself a former employer of CEIC, and having managed affirmative action co-ordinators who do some very good work in educating employers, what I would want to see happen more of, to deal with your concern about duplication, is joint venturing between CEIC and ourselves in the delivery of programs. There are already examples of that, where the local affirmative action co-ordinator from the regional office of the CEIC works in consultation with our public programs officer in delivering modules to do with employment equity. There is more than enough work for both agencies, I can assure you.

**Mr. Hawkes:** They are certainly a much larger organization; they are spread across the country in every corner.

**Mr. Cocksedg:** That is right.

**Mr. Hawkes:** I guess you are telling us that the relationship today is pretty good; that there is a fair amount of contact and co-operation . . .

**Mr. Cocksedg:** Yes.

**M. Hawkes:** En ce qui concerne les sanctions, vous avez expliqué tantôt que la Loi sur les droits de la personne vous permettrait éventuellement d'intervenir auprès de l'entreprise C où la situation est très mauvaise, que ce soit par voie de conciliation ou éventuellement en passant par les tribunaux. Une amende maximum de 50,000\$ est prévue pour les entreprises qui ne soumettent pas de rapport. Vous voudriez qu'une amende soit également imposée aux entreprises qui n'auraient pas établi de plan d'action. Serait-ce à la CEIC d'imposer cette amende ou bien à la Commission des droits de la personne?

**M. Cocksedg:** Nous aviserions la CEIC qui veillerait elle à appliquer l'article afférent de la loi.

**M. Hawkes:** La CEIC possède d'ores et déjà un service de consultation pour expliquer aux entreprises les divers règlements ainsi que la façon de préparer les plans d'action etc. Or vous disiez que vous voudriez également aider les entreprises à préparer les plans d'action, ce qui risque, ne pensez-vous pas, de faire double emploi.

**M. Fairweather:** De nombreuses entreprises se sont adressées à nous pour nous demander conseil et je ne pense pas que cela empiète sur les prérogatives de la CEIC. Certaines entreprises préfèrent s'adresser à nous et nous sommes là pour les servir.

**M. Cocksedg:** Il est tout à fait normal que nous expliquions les modalités de fonctionnement de la Loi sur les droits de la personne, si bien que lors de nos rencontres avec les patrons, nous discutons, entre autres, de la question d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, de l'équité en matière d'emploi, et en général des modalités de travail. Ayant moi-même eu à traiter avec la CEIC et ayant également eu à diriger des personnes s'occupant d'actions sociales qui travaillent justement avec le patronat, il faudrait éviter tout double emploi entre la CEIC et nous-mêmes, et que nous nous consorçons pour le travail à effectuer. C'est ce qui se fait d'ores et déjà dans une certaine mesure lorsque les responsables de l'action sociale du Bureau régional de la CEIC coopèrent avec nos agents en vue de la rédaction de brochures traitant de l'équité en matière d'emploi. Il y a tellement à faire qu'il y aura plus qu'assez pour nos deux organisations.

**M. Hawkes:** La CEIC est de loin la plus importante, ses bureaux étant répartis sur tout le territoire.

**M. Cocksedg:** C'est vrai.

**M. Hawkes:** Vous coopérez donc pleinement avec la CEIC.

**M. Cocksedg:** Certainement.

[Text]

**Mr. Hawkes:** —and in some sense you can be helpful to CEIC personnel in terms of training and development because of your experiences. Does it work it that way?

**Mr. Cocksedg:** Yes.

**Mr. Fairweather:** An illustration of this in another department is the Department of Labour—equal pay for work of equal value. They have their inspectors, and with the proper information that is a great assistance. We are a small agency, and they are not. Well, Labour is less extensive, of course, than CEIC, but we are in the same game.

**The Chairman:** May I come back to you, Mr. Hawkes? Thank you.

Mrs. Sparrow, please.

**Mrs. Sparrow:** Thank you, Mr. Chairman.

I guess, Mr. Fairweather, that I believe the monitoring and reporting requirements should be extremely flexible and simple, and you focus on the results rather than the method that you use.

• 1040

Flexibility is so necessary here in Canada, where we have a vast number of businesses, vast environments, and a huge geographical area. Could you comment in regard to being flexible on goals or action plans when we have various industries in various areas dealing with many, many groups of people living in different areas? How can you possibly say for a company in Calgary that you have to advertise in northern Ontario? How are we going to come about these regional differences and industrial differences?

**Mr. Cocksedg:** You raise a very good and practical point, I think, and it picks up . . .

**Mrs. Sparrow:** From Mr. Nystrom.

**Mr. Cocksedg:** —from the earlier question from Mr. Nystrom. I think, first of all, that the scope of the data-gathering and the scope of the action planning by an employer is dependent on the kinds of occupations in that company. As you probably know, some companies have a labour market for certain occupations that is nation-wide—and even, from your province in Alberta, international when we are talking about the oil industry. So the data-gathering, whatever the specifics are, has to be based on the scope of the pool from which the company normally draws. There are lots of associations in the case of nation-wide and international labour pools that in fact do that data-gathering for sectors already.

So I think that is the first point, that you have to be cognizant of the occupational groupings and the pools from which you draw. Based on that as a starting point, then you gather only the absolute minimum. There is no need for bells and whistles . . .

**Mrs. Sparrow:** No.

**Mr. Cocksedg:** —just the absolute minimum amount of data, both in terms of the internal distribution within the company but also the pool data, the so-called availability data that we have referred to. That data is equally important,

[Translation]

**M. Hawkes:** Votre expérience vous permet d'ailleurs, dans certains cas de conseiller la CEIC.

**M. Cocksedg:** Oui.

**M. Fairweather:** Dans un tout autre domaine, le ministère du Travail ont des inspecteurs chargés du problème d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Or comme nos effectifs sont plutôt réduits par rapport aux leurs, nous avons souvent recours à leurs bons offices.

**Le président:** Merci monsieur Hawkes.

Madame Sparrow.

**Mme Sparrow:** Merci monsieur le président.

Les règlements en matière de surveillance et de rapport devraient être aussi souples et simples que possible, l'essentiel étant d'obtenir des résultats.

La souplesse est un facteur tout à fait essentiel dans un pays aussi vaste que le Canada qui compte un grand nombre d'entreprises. Ne pensez-vous pas que les plans d'action doivent eux aussi être souples, étant donné la multiplicité des industries et la diversité des gens vivant dans les différentes régions? Il ne faudrait quand même pas obliger une entreprise de Calgary à recruter des travailleurs dans le nord de l'Ontario. Comment comptez-vous faire pour tenir compte des différences régionales et industrielles?

**M. Cocksedg:** Voilà une question fort intéressante qui avait d'ailleurs été soulevée par . . .

**Mme Sparrow:** M. Nystrom.

**M. Cocksedg:** C'est exact. Les données recueillies et les plans d'action d'une entreprise sont fonction du caractère même de celle-ci. Ainsi, certaines entreprises recrutent dans le pays tout entier, sans parler des compagnies pétrolières de l'Alberta qui recrutent à l'échelon international. Donc les données recueillies varient en fonction de l'aire de recrutement. Les données sont d'ores et déjà recueillies sur des bases sectorielles pour toute une série d'entreprises qui recrutent à l'échelon national ou international.

Il faut donc tenir compte du caractère de l'entreprise et de son aire de recrutement, ce qui permet de réduire les données nécessaires à un minimum.

**Mme Sparrow:** Oui.

**M. Cocksedg:** On se contentera donc d'un minimum de données relatives à la répartition interne du personnel au sein de l'entreprise ainsi que les données sur la disponibilité. Ce dernier point est essentiel car il faut comparer la représenta-



*[Texte]*

because only when you can make a comparison between how you are performing internally in terms of representation as compared to what is available for you to draw from as an employer, given the size of your pool . . .

**Mrs. Sparrow:** Sure.

**Mr. Cockledge:**—can you draw any judgments about the appropriateness of the plan and as time unfolds the appropriateness of the performance by the company against the plan. So it is a supply-and-demand issue.

**Mrs. Sparrow:** Right. I would also like to hear your comments in regard to certain industries where it really would not be advantageous for women to be employed. I can think of especially out on some of the drilling rigs; physically they are not capable. How are you going to answer this?

**Mr. Fairweather:** I would think women themselves would answer that question.

**Mrs. Sparrow:** Not always.

**Mr. Fairweather:** Yes; we think so.

**Mrs. Sparrow:** I would think they could physically harm themselves.

**Mr. Fairweather:** We do not take such a pessimistic view, with all due respect, of women.

**Mr. Nystrom:** Hear, hear.

**Mrs. Sparrow:** The other thing I would like to ask you is whether you would be interested in salary data. Has this been looked at?

**Ms Stoddart:** Yes. Salary data is provided for in the regulations, and it is obviously a very important indicator of how well groups are doing within a certain company. So it is a very essential part of our analysis.

**Mrs. Sparrow:** Well then I guess my next question would be confidentiality of perhaps some of the data you would receive.

**Ms Stoddart:** All the data and all the information the Human Rights Commission receives in the course of an investigation is of course confidential. However, we have to remember that any information given to us by CEIC will ultimately also be published in some form by the Minister and laid before the House of Commons.

There are also provisions in these regulations that where the number of people is so small—for example, in a company and there is one woman making over \$100,000—this will be simply blanked out to preserve confidentiality.

**Mrs. Sparrow:** Thank you, Mr. Chairman.

**Le président:** Madame, merci.

Madame Bourgault, s'il vous plaît.

**Mme Bourgault:** Monsieur Fairweather, les représentants du Congrès du travail du Canada, qui ont témoigné au Comité, nous ont dit, et je cite:

Le projet de loi C-62 dans sa forme actuelle, sans les recommandations que nous proposons . . .

*[Traduction]*

tion au sein d'une entreprise des travailleurs appartenant à différents milieux ethniques à l'ensemble des demandeurs d'emplois.

**Mme Sparrow:** C'est évident.

**M. Cockledge:** Ce n'est qu'ainsi qu'on peut juger si oui ou non le plan d'action d'une entreprise est fondé et respecté. C'est donc une question d'offre et de demande.

**Mme Sparrow:** Qu'est-ce que vous allez faire pour les entreprises où les femmes ne peuvent pas travailler, par exemple sur les plates-formes de forage?

**M. Fairweather:** Je pense que les femmes elles-mêmes répondront à ces questions.

**Mme Sparrow:** Pas nécessairement.

**M. Fairweather:** Je pense que si.

**Mme Sparrow:** Elles pourraient se faire du tort physique.

**M. Fairweather:** Je n'ai pas un point de vue aussi pessimiste sur les femmes que vous.

**M. Nystrom:** Bravo.

**Mme Sparrow:** Est-ce que vous allez tenir compte des données relatives aux salaires?

**Mme Stoddart:** Certainement. Les règlements prévoient que l'on tienne compte des données relatives aux salaires, car c'est un indice très important pour savoir si tel ou tel groupe est suffisamment représenté au sein de l'entreprise.

**Mme Sparrow:** Dans quelle mesure comptez-vous assurer le secret des données qui vous seront ainsi communiquées?

**Mme Stoddart:** Tous les renseignements et données communiqués à la Commission des droits de la personne lors d'une enquête sont secrets. D'autre part, la plupart des renseignements qui nous sont fournis par la CEIC seront tôt ou tard publiés par le Ministre et déposés à la Chambre des communes.

Les règlements prévoient par ailleurs que lorsque les chiffres sont insignifiants par exemple, une entreprise où une seule femme gagne plus de 100,000\$, ce fait est omis pour garantir le secret.

**Mme Sparrow:** Merci monsieur le président.

**The Chairman:** Thank you, madam.

Madam Bourgault, you have the floor.

**Mrs. Bourgault:** Mr. Fairweather, representatives from the Canadian Labour Congress said the following when appearing before the committee:

Bill C-62 in its present form, without the recommendations which we are proposing . . .

## [Text]

Autrement dit, les représentants du Congrès du travail du Canada nous ont dit que si leurs recommandations n'étaient pas incluses dans le projet de loi C-62, il serait préférable de ne pas avoir ce projet de loi.

• 1045

J'aimerais avoir vos commentaires à ce sujet.

**Mr. Fairweather:** I understand what people are trying to say, but I have never had that view of legislation. You are a place of compromises, and picking the best... I assume CLC is trying to make the best case they can for their point of view. However, it is up to you to sort out all the witnesses. To say the bill is not worth having is to fly in the face of people with disabilities, of native people, of women, the very target groups. I would think that is a presumption I would not want to be part of.

**Mrs. Bourgault:** Okay, thank you.

**Mr. Fairweather:** Single interests are very dangerous.

**Mrs. Bourgault:** I think so.

**Mr. Fairweather:** They are selfish. I am not saying the CLC is selfish. I am saying people who would kill this bill if they cannot get their own way are not helping the legislative process in Canada.

**Mme Bourgault:** Une autre question me paraît très importante, monsieur Fairweather. Elle a un certain rapport avec votre mandat et avec l'évolution de la société.

J'ai suivi avec beaucoup d'intérêt, comme vous l'avez sans doute fait, un sommet franco-québécois sur l'avancement des jeunes filles dans notre société. On se rend compte que les jeunes filles, encore aujourd'hui, se dirigent vers les métiers traditionnels comme le secrétariat, etc. Il y a également la question de l'ancienneté dans l'emploi. Comment la Commission va-t-elle pouvoir concilier toutes ces choses? Evidemment, on veut que les femmes puissent obtenir des emplois au niveau de la haute direction, mais le mouvement des femmes universitaires est aujourd'hui à la baisse. Eventuellement, on va se retrouver dans un cul-de-sac.

Beaucoup de témoins nous ont parlé du problème de l'ancienneté. Ils ont dit que l'avancement se faisait souvent en fonction du nombre d'années de travail. Comment réagirez-vous quand toutes ces données vous seront soumises?

**Mme Rita Cadieux (vice-présidente de la Commission canadienne des droits de la personne):** Il y a plusieurs aspects à votre question.

Lors de cette conférence à laquelle vous faites allusion, on a dit qu'il n'y avait peut-être pas un nombre suffisant de jeunes femmes qui s'intéressaient aux métiers non traditionnels, que les jeunes filles avaient les mêmes idéaux que leurs mères. Evidemment on voit quelques changements dans la société, mais ils sont trop minimes.

Bien sûr, un projet de loi comme le projet de loi C-62, s'il devient loi, va promouvoir l'équité en matière d'emplois et va

## [Translation]

According to the CLC, if their recommendations are not included in Bill C-62, we would be better off without the act all together.

I would like your opinion on that.

**M. Fairweather:** Je comprends ce à quoi vous voulez en venir, mais j'ai une opinion très différente de la loi. Vous devez faire des compromis et tirer le meilleur... Le Congrès du Travail a sans aucun doute bien étayer son point de vue. C'est à vous maintenant de faire la synthèse des meilleurs témoignages. Je ne vais surtout pas me prononcer contre ce projet de loi puisqu'il est après tout destiné aux groupes cibles qui nous intéressent directement, c'est-à-dire, les personnes handicapées, les autochtones et les femmes.

**Mme Bourgault:** Très bien, je vous remercie.

**M. Fairweather:** Il ne faut surtout pas tomber dans la monomanie. C'est très dangereux.

**Mme Bourgault:** J'en conviens.

**M. Fairweather:** C'est de l'égoïsme. Mais je n'accuse pas pour autant le Congrès du Travail d'égoïsme. Cependant ceux qui s'opposent à ce projet de loi parce que vous n'acceptez pas leurs recommandations entravent le processus législatif canadien.

**Mrs. Bourgault:** I have another very important question to ask you, Mr. Fairweather. It deals in part with your mandate and the evolution of our society.

I have closely followed, as I am sure you have as well, the franco-québécois conference on the advancement of young women in our society. We have come to the realization that young women are still going into traditional jobs such as secretarial, etc. The conference also dealt with job seniority. I would like to know how the Commission intends to reconcile all those factors. We obviously want women to move into management positions, but there are fewer women now in universities. I am afraid that we will end up in a dead end.

Many witnesses dealt with the problem of seniority. According to them, promotion was often based on the number of years of service. What is your reaction to that?

**Mrs. Rita Cadieux (Vice-Chairman of the Canadian Human Rights Commission):** There are several aspects to your question.

In the course of that conference which you have just mentioned, it was argued that too few young women were going into non-traditional fields and that as a rule these young women shared their mothers' ideals. Some changes were made in our society but far too few.

I am sure that if Bill C-62 is passed, it will not only promote job equity but also help change the perceptions of young

## [Texte]

aussi changer les perceptions des jeunes femmes. Pendant de nombreuses générations, on a vu peu de modèles, peu de femmes qui accédaient à des postes de direction ou à des métiers non traditionnels. Pourquoi alors faire l'effort? Il y a plus de femmes qui le font, mais pourquoi, pense sans doute la majorité des jeunes filles, devrais-je faire des études plus longues ou aller dans des métiers où les femmes ne sont pas les bienvenues? Donc, même une loi comme celle-là va changer la situation actuelle, va avoir une influence sur les tendances qu'on voit présentement.

Votre autre question portait sur l'ancienneté. La question, qui vous a sans doute été posée par des représentants syndicaux, est une question importante, mais je pense qu'on lui accorde beaucoup plus d'importance qu'elle n'en a en réalité. Je ne pense pas qu'il y ait de réponse toute faite à l'heure actuelle. Le problème ne se pose pas encore tellement souvent parce qu'il n'y a pas suffisamment de programmes d'action positive qui mettent au défi la question de l'ancienneté. Je pense que l'on pourrait trouver des réponses à cette question en collaboration avec les syndicats.

• 1050

**Mme Bourgault:** Ma dernière question concerne la publication. Vous dites que ces dossiers sont tous confidentiels. Ne croyez-vous pas qu'il serait utile que le gouvernement rende publiques toutes ces données que vous allez recevoir? Est-ce que cela ne contribuerait pas à influencer jusqu'à un certain point d'autres entreprises?

**Mme Stoddart:** Si la loi demande aux compagnies de faire part au gouvernement de leurs données, je crois que c'est la logique même de les rendre publiques. Les entreprises auraient ainsi une espèce d'effet d'incitation les unes sur les autres.

On s'est demandé comment la ministre allait rendre ces données publiques. Que fera-t-on de ces données entre le moment où le ministère les recevra et le moment où elles seront déposées à la Chambre des communes? Sous quelle forme seront-elles déposées? Evidemment, ce détail n'est pas dans la loi et il faut y penser.

Nos données sont confidentielles quand elles nous arrivent sous forme brute. Nous ne rendons pas publiques ces données brutes. Ce sera à la ministre de le faire, sous la forme qu'elle choisira ultérieurement.

**Mme Bourgault:** Je vous remercie.

**The Chairman:** Mr. Nystrom, followed by Mr. Blackburn, and then others who have indicated for a second round. Mr. Nystrom, five minutes.

**Mr. Nystrom:** Thank you, Mr. Chairman. Mrs. Bourgault said the CLC is recommending withdrawing this particular bill. Just to mention in passing—it is not just them, but some other organizations with different points of view, too. For example, going back to the Vancouver Board of Trade; they are saying here, and I quote:

The Board strongly recommends that the proposed employment equity legislation be withdrawn.

## [Traduction]

women. Many generations have passed giving us very few models of women in management positions or non-traditional fields. So why make an effort? More women are making that effort now than ever before but it is perhaps the majority of young women who wonder why they should prolong their studies or go into fields where women are not made to feel welcome. I feel that even that kind of legislation will bring about a change and have an impact on the present trends.

Your other question dealt with seniority. I am sure it was first raised by union representatives. It is quite significant, but I feel we may be granting it too much importance. I do not have a ready-made answer to give you at this point. The problem is not too urgent yet as there are not that many affirmative action programs where the issue of seniority has come into play. With the unions' co-operation, we should be able to resolve that matter.

**Mrs. Bourgault:** My last question deals with publication. You say that those files are all confidential. Do you not feel it would be useful if the government were to publish the data you will be collecting? Do you not feel that such a measure would have an impact on other businesses?

**Mrs. Stoddart:** If the legislation requires companies to give their data to the government, I think it would be only too logical to make them public. I think it would have a positive influence on the companies involved.

We wondered how the Minister would make that data public. What will happen to that information after it reaches the department and before it is tabled in the House of Commons? How will that data be tabled? There is nothing specific in that regard in the legislation and we should be dealing with that.

The raw data that we receive remains confidential. That raw data will not be published. It will be up to the Minister to decide how the data will be published.

**Mrs. Bourgault:** Thank you.

**Le président:** Monsieur Nystrom, suivi de M. Blackburn et des autres qui ont demandé la parole pour un second tour. Monsieur Nystrom vous avez cinq minutes.

**M. Nystrom:** Je vous remercie, monsieur le président. Mme Bourgault a mentionné que le Congrès du Travail recommandait le retrait de ce projet de loi. Je tiens à signaler que le Congrès du Travail n'est pas la seule organisation à avoir formulé une recommandation en ce sens. En effet, le *Vancouver Board of Trade*, a déclaré, et je cite:

Le *Board* recommande que le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi soit retiré.



[Text]

Of course, from a different point of view. And so we have these different extremes on both sides, of people wanting it withdrawn.

**Mr. Fairweather:** That is why it is a great thrill and challenge to be a Member of Parliament.

**Mr. Nystrom:** It is.

**Mr. Fairweather:** That is what you are supposed to be doing.

**Mr. Nystrom:** It is a great balancing act.

**Mr. Fairweather:** But not withdrawing when you get people trying to beat you up.

**Mr. Nystrom:** I wanted to make the point; you get that point of view expressed from both sides. My question to Mr. Fairweather... we have had some people wonder whether or not there might be a conflict of interest for the Canadian Human Rights Commission.

And I want to quote just very briefly from a brief presented by the Canadian Advisory Council on the Status of Women. They say, and I quote:

However, there is some discussion at present whether or not this would create an unresolvable conflict of interest for the Commission, since the Commission will be responsible for monitoring and providing guidance to the employers on the implementation of programs on one hand; and on the other hand, it would be responsible for investigating and settling complaints made against employers.

I would just like Mr. Fairweather to respond to that. We have had the point raised by NAC and by others, as well.

**Mr. Fairweather:** I am going to ask our General Counsel to answer and then you might want to...

**Mr. Juriansz:** We are living at a time when the courts are still developing the notion of procedural fairness. We now have a charter which guarantees fundamental justice. The Canadian Bill of Rights has been revived and is being used by the courts again, so certainly all agencies that administer statutes have to be very mindful of these evolving standards of procedural fairness, and the commission has to be diligent in keeping track of the court decisions.

We recognize the challenges and they do not stem from this bill—not from Bill C-62—and so the commission is being as careful as it can be to take all the steps to minimize any perception of apprehension of bias. When the courts did find apprehension of bias in the tribunal appointment procedure, the commission was the first to recommend that the Human Rights Act be amended, and the amendment was made. That is a problem all administrative agencies share. At this point in time, the courts are still evolving these standards, so we are keeping an eye on it and taking as many steps as we can.

[Translation]

Ces deux organisations ont des politiques bien différentes, et même opposées, mais elles s'entendent néanmoins pour recommander le retrait de ce texte législatif.

**M. Fairweather:** C'est pourquoi c'est un tel défi que d'être députés.

**M. Nystrom:** En effet.

**M. Fairweather:** C'est votre rôle.

**M. Nystrom:** Un rôle de funambliste.

**M. Fairweather:** Et vous ne pouvez même pas vous esquiver quand on menace de vous sauter à la gorge.

**M. Nystrom:** Je tenais à le signaler. C'est un avis que partagent les deux extrêmes. Donc la question que je veux poser à M. Fairweather... D'aucunes personnes se sont demandées si la Commission canadienne des droits de la personne n'allait pas se retrouver en situation de conflit d'intérêts.

Laissez-moi vous citer un bref extrait du mémoire du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Voici ce qu'elles ont à dire:

Il s'agit de déterminer si cet état de choses risque d'entraîner un conflit d'intérêts insoluble pour la Commission puisque cette dernière serait chargée à la fois de contrôler et de conseiller les employeurs pour ce qui est de l'application des programmes, et des enquêtes sur les plaintes déposées contre les employeurs et leur règlement.

J'aimerais bien avoir l'avis de M. Fairweather à cet égard. Le CNA et d'autres organisations ont également souligné cet aspect.

**M. Fairweather:** Je vais demander à notre conseiller juridique en chef de vous répondre. Vous pourriez ensuite...

**M. Juriansz:** Nous vivons à une époque où les tribunaux cherchent encore à déterminer ce en quoi consiste exactement la justice en matière de procédure. Nous nous sommes dotés d'une charte qui garantit la justice fondamentale. La déclaration canadienne des droits de l'homme a été ressuscitée et les tribunaux ont recommencé à l'utiliser. Donc tous les organismes chargés de l'application des lois doivent faire bien attention à l'évolution des normes de justice au niveau de la procédure et la Commission doit veiller à se tenir au courant des décisions que rendent les tribunaux.

Nous sommes bien conscients de ces défis et ils ne découlent pas du Bill C-62. La Commission fait donc très attention pour essayer de réduire au minimum toute apparence de préjugé. Lorsque les tribunaux ont décelé une possibilité de préjugé dans le processus de nomination des juges, la Commission a été le premier organisme à recommander que la Loi sur les droits de la personne soit modifiée, ce qui a été fait. Toutes les administrations ont le même problème. Les tribunaux travaillent encore à l'élaboration de normes. Nous suivons l'affaire de près et prenons toutes les mesures possibles dans les circonstances.

[Texte]

[Traduction]

• 1055

**Mr. Fairweather:** Mr. Chairman, a rather good analogy, though—my colleagues will laugh, but I make it often—is the advance tax ruling. If you need an analogy, that is not a bad one. You can get a ruling from the department. It is not necessarily binding. It is given in those terms.

**The Chairman:** I hope it will be less expensive.

**Mr. Nystrom:** That opens up another can of worms. Maybe another analogy would be, in some ways, the player and the referee. How can you, at the same time, be a player and a referee? On one hand, you are going to be providing guidance, in terms of action plans and sitting down with companies, in terms of action plans. If things do not work out very well, you will also be trying to make a judgment, in terms of settling a dispute.

I have some trouble really squaring that in my mind . . . as to whether or not . . . on the one hand, you can be sitting down with a company and providing guidance, in terms of the action plan; on the other hand, you may be called upon to be the referee. Does that not leave the potential there for some conflict of interest?

**Mr. Juriansz:** Under the amended act, the commission no longer makes a judgment. Prior to the very recent amendments, the commission would decide whether or not a complaint was substantiated, before it went on to a tribunal.

**Mr. Nystrom:** You have to investigate . . .

**Mr. Juriansz:** The investigators would make a report of their findings, but it is not a determination in any sense. Now, the commission simply decides whether a hearing is warranted, and it is an independently appointed tribunal that is the referee.

**Mr. Nystrom:** If you decide a hearing is warranted, does that not leave you in the same position, because you may have been sitting down a few weeks or months before with the group, talking about their action plan? You have something at stake, in terms of the action plan, because someone from your commission has sat down and said: Well, you had better change point A and B and C, and change point F, and so on. Is there not something at stake there, in terms of being a totally objective person, in terms of deciding whether or not a hearing is warranted?

**Mr. Juriansz:** We can certainly perceive situations where there may be problems. We have indicated that in those situations, the commission would simply and immediately appoint a human rights tribunal, or ask that a human rights tribunal be appointed by the independent president of the tribunal panel. The commission's involvement would simply be to send the matter on to a hearing. It would not be an investigation in the same way.

**Mr. Nystrom:** Yes. You say can perceive a situation where there may be a problem, but again, it is your commission making that subjective decision that there may be a problem,

**M. Fairweather:** Monsieur le président, j'ai un bel exemple à vous donner. Je m'en sers souvent et mes collègues vont sans doute rire un peu. Il s'agit des règlements fiscaux anticipés. Le contribuable peut toujours obtenir une décision du Ministère. Cette décision n'est pas exécutoire et on le précise bien clairement.

**Le président:** J'espère que cette procédure coûtera un peu moins cher.

**M. Nystrom:** C'est une autre paire de manches. L'exemple du joueur et de l'arbitre est peut-être plus approprié. On ne peut en effet pas être joueur et arbitre en même temps. D'une part vous conseillez les entreprises sur leur programme d'action et, en cas de pépin, vous devez également rendre un jugement et régler un différend.

J'ai beaucoup de mal à accepter que vous conseillez les entreprises sur leur programme d'action d'une part et que d'autre part vous soyez appelé à jouer le rôle d'arbitre. Ne pensez-vous pas que cela ouvre la porte aux conflits d'intérêt?

**M. Juriansz:** En vertu de l'amendement qui a été apporté, la Commission n'est plus appelée à rendre un jugement. Avant que ces amendements ne soient apportés, il appartenait à la Commission de déterminer si une plainte était fondée ou non et s'il convenait par conséquent d'en saisir un tribunal.

**M. Nystrom:** Mais vous devez faire enquête . . .

**M. Juriansz:** Les enquêteurs font rapport de leurs conclusions mais il ne s'agit pas du tout d'un processus de détermination. La Commission sera appelée uniquement à déterminer le bien-fondé d'une audience et c'est un tribunal désigné indépendamment qui jouera le rôle d'arbitre.

**M. Nystrom:** Et si vous arrivez à la conclusion qu'une audience est justifiée, ne nous retrouvons-nous pas dans la même situation puisque à peine quelques mois ou semaines plus tôt vous conseilliez le groupe sur son programme d'action. Vous êtes intéressés puisque c'est un membre de votre Commission qui a conseillé certains changements à l'entreprise en question. Comment pouvez-vous, à ce moment-là, être complètement objectifs pour ce qui est de déterminer le bien-fondé d'une audience?

**M. Juriansz:** Il y aura bien sûr des situations qui présenteront des problèmes. Nous avons bien dit que dans ce genre de cas, la Commission nommerait immédiatement un tribunal des droits de la personne ou demanderait au président du panel du tribunal d'en constituer un. Le rôle de la Commission se limite à renvoyer l'affaire à une audience. Ce ne serait donc pas une enquête proprement dite.

**M. Nystrom:** Je vois. Vous dites être conscient des problèmes éventuels. Ce sera à la Commission de décider de renvoyer

*[Text]*

and you are sending on to someone else. Again, it is not a third party making that decision.

**Mr. Juriansz:** No. When I said there may be a problem there, I meant there may be a situation where, in order to minimize the chance of a challenge on a procedural basis, and to avoid that problem, the commission would use its authority under the act to ask that a human rights tribunal be appointed at the very outset, right after the complaint is filed, so that there would not be any commission involvement in a process of investigation or conciliation and then a decision to go on to a tribunal.

**Mr. Fairweather:** Mr. Cocksedge would like to make a comment.

**Mr. Cocksedge:** If I could just add ... about 30 of our staff are involved in implementing the second part of our mandate—the non-enforcement, the advice and assistance mandate. Quite frankly, as Russell has said, the courts are ever more diligent in these issues. To date, it has not presented a problem, in that it is very clear when we are dealing with employers that we are providing advice and assistance on how to do things, which they have complete discretion to reject or accept. We are there in a facilitative role, so neither they nor ourselves are being compromised by that exchange.

**Mr. Nystrom:** Rather than being a player, you are a bit like a coach.

**Mr. Cocksedge:** Yes. I think that is a good analogy.

**Mr. Nystrom:** Yes, but at times you are sort of like a referee as well.

**Mr. Cocksedge:** Often, you know, employers will ask us to improve or endorse something, and we will resist that ... to avoid the very problem you are citing.

• 1100

**Mr. Nystrom:** In the same area, but on a slightly different tack ... One thing I have been a bit concerned about—and I have said before, I have tremendous confidence in the Human Rights Commission and Mr. Fairweather—but I am a bit concerned that we have had some visible minority groups here and some disabled groups here which have expressed the opinion that they would really prefer to have an independent enforcement agency, rather than your commission. And since they are targetted groups, I am a bit concerned as to why they would say that.

My understanding is that there have been three Human Rights Commission in dealing with racial and ethnic complaints; one was done by two University of Calgary professors, one was in-house by your organization, and one was by the Auditor General. I am wondering if there is anything in those reports that may have caused those organizations to be a bit apprehensive.

I know you have had staff here monitoring the hearings. I wonder if you could comment on that in general. And this is no reflection whatsoever, Mr. Fairweather, on the work of the

*[Translation]*

le cas à quelqu'un d'autre. Ce n'est pas une tierce partie qui prendra la décision.

**M. Juriansz:** Non. Quand j'ai fait allusion à des problèmes, je voulais parler de cas où la Commission devrait se servir des pouvoirs qui lui sont délégués en vertu de la Loi pour demander la constitution d'un tribunal des droits de la personne dès le moment où une plainte est déposée en vue de réduire au minimum la possibilité d'une contestation fondée sur la procédure. Ainsi, la Commission ne participerait pas directement au processus d'enquête et de conciliation ni à la décision de soumettre ou non l'affaire à un tribunal.

**M. Fairweather:** M. Cocksedge voudrait ajouter quelque chose.

**M. Cocksedge:** Avec votre permission ... quelque 30 membres de notre personnel participent à la mise en oeuvre du deuxième élément de notre mandat qui concerne les conseils et l'aide. Comme Russell l'a dit, les tribunaux déploient énormément d'efforts en ce sens. Mais jusqu'à maintenant, nous n'avons pas eu de problème semblable. En effet, nous disons bien clairement aux employeurs à qui nous fournissons conseils et avis qu'ils ne sont pas tenus de s'y conformer. Nous sommes là pour leur faciliter la tâche et ces échanges ne doivent en rien compromettre les parties.

**M. Nystrom:** Vous êtes donc plutôt un entraîneur qu'un joueur.

**M. Cocksedge:** Oui, je trouve la comparaison assez bonne.

**M. Nystrom:** Mais vous devez également servir d'arbitre de temps à autre.

**M. Cocksedge:** Il arrive que des employeurs nous demandent d'améliorer certains aspects ou d'en appuyer d'autres. Mais nous refusons toujours justement dans le but d'éviter le genre de problème auquel vous avez fait allusion.

**M. Nystrom:** Dans le même ordre d'idée, mais sur un sujet un peu différent ... Il y a un aspect qui me préoccupe particulièrement. J'ai dit tout à l'heure que j'accordais toute ma confiance à la Commission des droits de la personne et à M. Fairweather: mais je tiens néanmoins à signaler que nous avons accueilli des représentants de groupes de minorités visibles et de certains groupes de handicapés qui préconisent la création d'un organisme indépendant d'exécution. Et comme il s'agit de groupes cibles, leur point de vue m'intéresse particulièrement.

Que je sache, trois études ont été faites sur l'efficacité de la Commission canadienne des droits de la personne pour ce qui concerne les plaintes relatives à la race et aux groupes ethniques. Une de ces études a été effectuée par deux professeurs de l'Université de Calgary, une par la Commission elle-même et une par le Vérificateur général. Je me demande si ces rapports contiennent des éléments susceptibles d'avoir inquiété ces organisations.

Je sais que vous avez envoyé des membres de votre personnel assister aux audiences. Pouvez-vous nous donner votre avis sur ce point. Cela ne reflète aucunement, M. Fairweather, sur les



*[Texte]*

commission, but it is a concern which they raised and I think we should ask about it.

**Mr. Fairweather:** Well, let us go first to the Auditor General. Of course, our money and staff come from the same source; the Auditor General was very useful to us. I think it has to be said... and if you look at our response to the Auditor General, many of the things the Auditor General identified about improving our processes had, in fact, been initiated before his people ever walked in the door. It was sort of an after-the-fact. Now, I am cheerful about it. I do not lay awake at night worrying about the Auditor General, frankly. Some people in this city may. I do not, because I know and see and work with an extraordinarily good staff.

It grieves me, though, that some groups... I think their expectations of any agency... yes, perhaps you will recommend another agency. I am afraid I would have to say that it would not be long until somebody... because an expectation that is raised about our process or the new agency's process has not been fulfilled, then the agency... that has been my experience. What I am worried about is, if our critics—because there are critics and you have cited some—on the other side of the coin who would like to see no agency...

**Mr. Nystrom:** That is right.

**Mr. Fairweather:** And if the people whom we are supposed to help are criticizing, and the people who want the jungle of no regulation at all get their way—well, the jungle analogy will prevail and nobody will have an opportunity. This is an inadequate answer to a very thoughtful question.

We asked the University of Calgary people. We initiated that because we had heard the varied complaints. But, if the member... the other side of this coin is that one of your colleagues and his committee told us—and it was a very moving comment by Mr. Boyer, MP—that as he and his committee went across the country, there was great satisfaction expressed about what we are able to do. That was also conveyed to us by the author of this whole process, Judge Rosalie Abella, and it was why three of the four models that Judge Abella recommended included the Canadian Human Rights Commission.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Fairweather:** There is no doubt, Mr. Chairman, that there are people whose expectations we have not been able to meet, and I am not sure any agency can.

**Mr. Nystrom:** Just so...

**The Chairman:** Yes. You may conclude quickly, please.

**Mr. Nystrom:** Just so that I do not confuse the matter—I am not criticizing the agency being the enforcement wing of the operation, Mr. Fairweather. My concern was when you have disabled groups and visible minority groups and even NAC, I notice in their brief, saying, and I quote:

*[Traduction]*

activités de la Commission. Mais les groupes concernés ont soulevé cet aspect et je pense qu'il est important de l'aborder.

**M. Fairweather:** Soit, commençons par l'étude du Vérificateur général. Bien entendu, nos fonds et nos effectifs proviennent d'une seule et même source. Le Vérificateur général a joué un rôle très utile. Il convient de signaler... et si vous regardez notre réponse au Vérificateur général, vous constaterez que nous avons déjà pris des mesures pour améliorer nos processus avant même que ce dernier ne mette le pied chez nous. Donc son étude est venue après coup. Je n'ai aucune préoccupation en ce sens. Je dois avouer que je ne passe pas mes nuits blanches à penser au Vérificateur général. C'est peut-être le cas d'autres personnes ici. Je ne m'inquiète pas surtout parce que les membres de mon personnel sont incroyablement compétents.

Je déplore cependant que certains groupes... sans doute qu'ils ont des attentes à l'endroit d'un organisme quelconque... vous recommanderez peut-être la mise sur pied d'un nouvel organisme. Ce ne sera pas bien long avant que quelqu'un... surtout si on ne répond pas aux attentes concernant notre processus ou celui du nouvel organisme... je parle d'expérience. Ce qui m'inquiète surtout c'est que si nos critiques... car d'aucuns nous critiquent et vous n'êtes pas sans le savoir... l'envers de la médaille, c'est-à-dire ceux qui sont contre la mise sur pied d'un organisme quel qu'il soit...

**M. Nystrom:** C'est juste.

**M. Fairweather:** Et si ceux que nous sommes censés aider nous critiquent, et si les adeptes de la déréglementation obtiennent gain de cause, ce sera la jungle et personne n'aura plus de chance. Je trouve qu'il s'agit là d'une réponse bien insuffisante à une question si bien posée.

Nous avons questionné les gens de l'Université de Calgary. Nous avons pris les devants dans cet effort car nous avons entendu beaucoup de plaintes. Mais si le membre... Mettons que vos collègues et votre Comité nous disent... M. Boyer, député, a fait des déclarations très émouvantes... il a dit en effet qu'il a entendu énormément de témoignages en notre faveur dans ses déplacements à travers le pays. Le juge Rosalie Abella qui est à la base de tout le processus nous a également transmis des félicitations. C'est pourquoi d'ailleurs trois des quatre modèles que proposait le juge Abella comprenaient la Commission des droits de la personne.

**Le président:** Merci.

**M. Fairweather:** Il ne fait aucun doute à mon esprit, monsieur le président, qu'il est impossible de répondre aux attentes de certaines personnes et je doute, d'ailleurs, qu'aucun organisme n'y réussisse.

**M. Nystrom:** C'est juste...

**Le président:** Oui. Je vais vous demander de conclure brièvement.

**M. Nystrom:** Je ne voudrais pas obscurcir l'affaire, je ne critique pas la Commission en sa capacité d'organe d'exécution, monsieur Fairweather. Mais de qui me préoccupe, c'est de constater que des groupes de handicapés et des représen-

*[Text]*

If the requirement to implement employment equity is made mandatory, as the Council recommends, there is a need for an independent agency to monitor the progress employees are making . . .

and so on. There seems to be some concern there, too, about the Human Rights Commission doing the job. And maybe it comes down to the role of being a bit of a coach and a bit of a referee at times. Anyway, I wanted you to comment on those concerns because they are concerns of these three of the four target groups. And I just cannot recall where the Native Council of Canada stood on this particular issue, or else the Assembly of First Nations. Maybe they express the same concern—I am not sure. Jim, do you recall?

• 1105

**Mr. Fairweather:** I believe some of those groups, with all due respect to them, would like their own agency to be there. And if I could leave impression of the two hours or three that you wanted, please do not . . . there is enough fragmentation in this country now, God knows, without dividing into a proliferation of boards and commissions and agencies. What we want is to improve opportunity.

**The Chairman:** Thank you.

Monsieur Blackburn, s'il vous plaît.

**M. Blackburn (Jonquière):** Merci, monsieur le président.

Monsieur Fairweather, je voudrais revenir au rapport du CTC. Vous savez que le Congrès recommandait entre autres que les syndicats participent à part égale à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à la surveillance des programmes concernant l'équité en matière d'emploi. Ils voulaient que les syndicats soient une partie intégrante du processus de la négociation collective.

En pratique, se pourrait-il que l'employeur ne soit pas en mesure de réaliser ses objectifs et ses plans en matière d'équité parce que le syndicat pourrait, à un moment donné, dire que l'employeur embauche la personne qu'il voulait choisir en se retranchant derrière le motif de l'ancienneté? À votre avis, cette situation-là risque-t-elle de se produire? Ce pourrait aussi être l'inverse. L'employeur pourrait dire à la Commission qu'il n'a pas pu atteindre ses objectifs parce que le syndicat a formulé des griefs. Je voudrais avoir vos commentaires à ce sujet.

**Mr. Fairweather:** As to the first part of the question; of course, we encourage union participation, and said so in our earlier presentation—it makes sense. Without that, we think the action plan is in danger of being flawed. We ourselves encourage union participation in our own action plan that I brought along, in case somebody wanted it.

*[Translation]*

tants de minorités visibles, de même que le CNA, d'ailleurs déclarent dans leur mémoire que, et je cite:

Si l'équité en matière d'emploi devient exécutoire, comme le recommande le Conseil, il faudra mettre sur pied un organisme indépendant pour contrôler les progrès réalisés par les employés . . .

et ainsi de suite. On semble aussi se préoccuper de la capacité de la Commission des droits de la personne de faire ce travail. Cela revient sans doute à la combinaison des deux rôles, celui d'entraîneur et celui d'arbitre. Pouvez-vous me donner votre avis sur ces grandes appréhensions de trois des quatre groupes cibles. Je ne me souviens pas exactement de la position du Conseil des autochtones du Canada ou de l'Assemblée des premières nations à cet égard. Ils partagent peut-être cette préoccupation, mais je l'ignore. Est-ce que vous vous en souvenez, vous, Jim?

**M. Fairweather:** Sauf le respect de ces groupes, je pense qu'ils voudraient avoir leur propre organisme. Et si je réussis, dans les deux ou trois heures que vous m'avez demandées . . . Il y a suffisamment de diversité dans ce pays sans que l'on y contribue davantage en créant toute sorte de commissions, de conseils et d'organismes. Nous voulons tout simplement améliorer les possibilités.

**Le président:** Merci.

Mr. Blackburn, please.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Fairweather, I would like to come back to the CLC brief. You said that the Congress recommended, amongst other things, that the unions participate fully in the development, the implementation and the monitoring of job equity programs. They felt that unions should play a major role in the collective bargaining process.

But in practice, is it not possible that an employer be unable to achieve his objectives and implement his action plans because the union could, at a given point, argue that the employer hired someone they wanted hired on the basis of seniority? Could this not happen? The opposite could also happen, I suppose. The employer could tell the Commission that it was unable to achieve its objectives because of grievances lodged by the union. I would like your opinion on that matter.

**M. Fairweather:** En ce qui concerne le premier volet de votre question, nous encourageons, bien entendu, la participation des syndicats et nous l'avons déjà déclaré dans un autre mémoire antérieur. C'est tout à fait logique. En effet, sans la participation des syndicats, les programmes d'action risquent de contenir des lacunes. Et nous encourageons nous-mêmes la participation des syndicats dans nos propres programmes d'action que j'ai ici sous la main pour le cas où quelqu'un voudrait en prendre connaissance.

## [Texte]

Madam Cadieux did, to a certain extent, answer the seniority issue. It may be that . . . Do you have anything to say, Mr. Juriansz?

**Mr. Juriansz:** Well, Section 10 of the Canadian Human Rights Act applies not only to a policy or practice, but to an agreement affecting recruitment or promotion—an agreement that might be made by a union and an employer. And if seniority was the barrier which prevented a woman, for example, from getting a particular position—simply because of seniority, then conceivably a case could be taken.

The Supreme Court of Canada has made clear that a provision of a collective agreement which discriminates or is contrary to the Canadian Human Rights Act or a provincial code would be void as against public policy.

Just this week, the Federal Court of Appeal came down with a decision involving seniority lists and confirmed that even though seniority rights are very special to employees, they do rest totally on the collective agreement for their existence. If seniority rights were acquired through some discriminatory process or continue to be applied—that is, past seniority rights giving rise to present discrimination, then the commission can prove a settlement interfering and changing those rights.

• 1110

Earlier this week, the Federal Court of Appeal upheld a settlement in which seniority rights were reordered going back to 1960. As well, in the United States, there is a great deal of law having to do with seniority rights, mainly between whites and blacks. Black employees may no longer be expressly discriminated against but may still not get the jobs because they do not have the necessary seniority. There is a great deal of experience down there about the situations in which the seniority rights must give way and the situations, in the balancing that is done, in which the courts will allow the seniority rights to stand.

Certainly the commission adopts the position that, if seniority is discriminatory, then a case could be taken.

**M. Blackburn (Jonquière):** Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Madame Collins.

**Mrs. Collins:** Just three areas, one following along from Mr. Blackburn. I would assume then that the Canadian Human Rights Commission would be supportive of an amendment which would include employers' representatives as part of the bill. Do you feel they also should be subject to the sanctions if, as a result of something in the union agreement, employment equity cannot be achieved?

**Mr. Fairweather:** I think Mr. Juriansz has just answered this. If this bill is passed, the union agreement would be void if

## [Traduction]

Madame Cadieux a déjà répondu dans une certaine mesure à la question sur l'ancienneté. Il se peut . . . Avez-vous quelque chose à ajouter monsieur Juriansz?

**M. Juriansz:** Eh bien, l'article 10 de la Loi sur les droits de la personne s'applique non seulement à la politique et à la pratique mais aussi aux conventions en matière de recrutement et de promotion, aux conventions conclues entre les syndicats et les employeurs. Ainsi, si l'ancienneté constitue un obstacle susceptible d'empêcher une femme d'atteindre un certain poste, il serait possible d'y voir.

La Cour suprême du Canada a déclaré bien clairement qu'une disposition quelconque d'une convention collective qui est discriminatoire ou contraire à la Loi canadienne sur les droits de la personne ou à un code provincial ne serait pas applicable puisque contraire à la politique publique.

Cette semaine même, la Cour fédérale d'appel a rendu un jugement concernant des listes d'ancienneté et a confirmé que même si les droits d'ancienneté sont très importants pour les employés, leur existence n'est pas totalement garantie par les conventions collectives. Ainsi, si ces droits d'ancienneté sont acquis grâce à un processus discriminatoire ou continuent d'être appliqués . . . c'est-à-dire que si des droits antérieurs d'ancienneté entraînent une certaine forme de discrimination maintenant, la Commission peut adopter un règlement modifiant ces droits.

Au début de la semaine, la Cour fédérale d'appel a maintenu un règlement qui confirmait des droits d'ancienneté remontant à 1960. De plus, il existe aux États-Unis beaucoup de lois sur les droits d'ancienneté surtout pour ce qui concerne les Blancs et les Noirs. Les employés noirs ne peuvent plus faire l'objet de discrimination expresse, mais le manque d'ancienneté les empêche d'accéder à certains emplois. On a beaucoup d'expérience chez nos voisins du sud pour ce qui concerne les droits d'ancienneté, l'opportunité de les écarter ou de les maintenir.

La commission a adopté la position suivante, à savoir que si l'ancienneté entraîne une certaine forme de discrimination, des mesures peuvent être prises.

**Mr. Blackburn (Jonquière):** Thank you.

**The Chairman:** Thank you very much.

Mrs. Collins.

**Mme Collins:** Il y a trois sujets qui m'intéressent particulièrement dont un qui fait suite aux questions de M. Blackburn. Je suppose que la Commission canadienne des droits de la personne serait disposée à appuyer un amendement qui inclurait la représentation des employeurs. À votre avis, les employeurs devraient-ils être assujettis à des pénalités quelconques s'ils ne peuvent réaliser l'équité en matière d'emploi à cause d'une disposition de la convention collective qui les lie?

**M. Fairweather:** M. Juriansz a déjà répondu à cette question. Si le projet de loi est adopté, les conventions collecti-



**[Text]**

something in it prevents the fulfillment of the instruction to Parliament.

**Mr. Cocksedg**: If I just may add, to be very clear, your bill, with the changes, would call for the production of data and the preparation and availability of an action plan. I am assuming it would continue to be a requirement of the employer, not a joint requirement of the union and management. I make the clarification.

**Mrs. Collins**: We have run into some problems—I do not know whether or not you have dealt with this—in some situations in the longshoring industry or in places where they hire out of hiring halls. It is not really the employer who makes the decision. It is the union that makes the decision about who is going to get the work.

**Mr. Cocksedg**: As long as it is clear, though, that the sanction we would be dealing with would be sanctions under our act of a possibly discriminatory hiring practice or specific action, and not a sanction pursuant to this legislation.

**Mrs. Collins**: Secondly, a lot of the groups had suggested that the federal government departments should be specifically included in this legislation. As I understand at the moment, they are required to develop action plans and to file information with Treasury Board.

**Mr. Cocksedg**: This is correct.

**Mrs. Collins**: Do you have access to this information?

**Mr. Cocksedg**: Yes.

**Mrs. Collins**: Are you able to base investigations or to initiate investigations as a result of the information?

**Mr. Cocksedg**: Yes.

**Mrs. Collins**: Have you been able to do any as yet?

**Mr. Cocksedg**: No.

**Mrs. Collins**: What sort of stage is it at?

**Mr. Fairweather**: The decision was made by a former President of the Treasury Board in 1984, and so this is the stage in action. I think I said in my presentation that 41 of the 43 have been filed.

**Mrs. Collins**: But in a sense, government . . .

**Mr. Fairweather**: We have had no need, in the sense of an inadequate action plan or inability, to access it.

**Mrs. Collins**: So the onus on federal government departments, from my understanding, is exactly the same, except that they are not subject to the \$50,000 fine.

**Mr. Cocksedg**: This is right.

**Mrs. Collins**: I assume they have to file the action plan. What would be the penalty if they did not?

**Mr. Fairweather**: What would be the penalty?

**Mrs. Collins**: Yes.

**Mr. Fairweather**: They are accountable, I presume, to their employer, the Treasury Board.

**[Translation]**

ves qui contiennent des dispositions contraires aux instructions du Parlement ne seront plus applicables.

**M. Cocksedg**: Si j'ai bien compris, votre projet de loi tel que modifié exigerait la divulgation d'information et l'élaboration d'un programme d'action. Je suppose que cette exigence ne s'applique qu'à l'employeur et non pas aux syndicats et à la direction. Je pense qu'il est important d'établir cette distinction.

**Mme Collins**: Nous avons eu des problèmes . . . je ne sais pas si vous avez déjà vu ce genre de cas . . . je pense en particulier aux débardeurs ou aux entreprises qui font appel à des salles d'embauche. Dans ces cas, ce n'est pas vraiment l'employeur qui prend la décision. C'est le syndicat qui décide qui va travailler.

**M. Cocksedg**: Il suffit de préciser que l'amende prévue dans la loi s'applique à toute pratique d'emploi discriminatoire ou à tout programme discriminatoire.

**Mme Collins**: En outre, de nombreux groupes ont fait valoir l'opportunité pour les ministères fédéraux du gouvernement d'être inclus spécifiquement dans la loi. Que je sache, ces ministères sont tenus d'élaborer des programmes d'action et de les soumettre au Conseil du Trésor.

**M. Cocksedg**: C'est juste.

**Mme Collins**: Avez-vous accès à ces données?

**M. Cocksedg**: Oui.

**Mme Collins**: Ces données vous ont-elles permis de faire des enquêtes?

**M. Cocksedg**: Oui.

**mme Collins**: Avez-vous réussi à en faire jusqu'à maintenant?

**M. Cocksedg**: Non.

**Mme Collins**: Où en êtes-vous au juste?

**M. Fairweather**: C'est un ancien président du Conseil du Trésor qui avait pris la décision en 1984 et c'est là où nous en sommes. Il me semble avoir précisé dans mon mémoire que 41 sur 43 avaient été déposés.

**Mme Collins**: Mais dans un certain sens, le gouvernement . . .

**M. Fairweather**: Nous n'avons pas eu besoin de consulter ces données.

**Mme Collins**: Donc si j'ai bien compris, les ministères du gouvernement sont assujettis à toutes les mêmes exigences à l'exception de l'amende de 50,000\$.

**M. Cocksedg**: C'est juste.

**Mme Collins**: Mais je présume qu'ils doivent déposer leur programme d'action. Qu'advient-il s'il ne le font pas?

**M. Fairweather**: Quelle serait la pénalité?

**Mme Collins**: C'est cela.

**M. Fairweather**: Je suppose qu'ils sont responsables devant leur employeur, le Conseil du Trésor.

[Texte]

**Mrs. Collins:** And to parliamentary committees, I assume, too.

**Mr. Fairweather:** Yes.

**Mr. Cockedge:** Yes, and I think, from what we know, the Treasury Board has been fairly rigorous in the review of those plans. Some have been bounced back to the departments and the numbers significantly changed. For the deputy ministers of the departments in relationship to the Treasury Board—and I am talking here about the political Treasury Board, not just the Secretariat—to which those plans go, there is a very clear accountability line.

• 1115

**Mrs. Collins:** Are the basic data they have to provide similar to what are being required of the . . .

**Mr. Cockedge:** Yes.

**Mrs. Collins:**—federally regulated companies?

**Mr. Cockedge:** Yes. Yes, they are.

**Mrs. Collins:** Just to be clear, you do have access both to the data and the action plans . . .

**Mr. Cockedge:** Yes.

**Mrs. Collins:**—if you call for it? Finally, with respect to the disabled, we heard evidence of concerns about the description of how it is going to be dealt with in the act. There is some concern that, if you have a broad definition of 'disabled', the least disabled people will get the jobs, which will satisfy, if you look at the face of it, and it will look as though people are doing a good job. But the more severely disabled will still be out of the picture. I can see a real problem there.

I am not sure myself how you develop definitions to deal with it. I just wondered if you had any experience in this respect. Could provide us with any guidance?

**Mme Cadieux:** Notre définition est celle qu'on retrouve dans la loi. Étant donné que présentement, il n'y a pas un grand nombre de programmes spéciaux pour les personnes déficientes, physiquement ou mentalement, notre expérience dans ce domaine est limitée. Par exemple, je ne peux pas vous dire si plus de personnes ayant des déficiences légères que de personnes ayant des déficiences importantes bénéficient des programmes existants. Même, cette appellation-là me gêne. Qu'est-ce qu'une déficience légère?

**Mr. Fairweather:** Mr. Chairman, as the member noted in the member's question yesterday in Parliament, the problem is in no way helped by the Bhinder decision.

**Mrs. Collins:** Yes. This is right.

**Mr. Fairweather:** We have had our discussion about it.

**Mrs. Collins:** I am still concerned. I would have to find the section in the regulations. There is reference, I think, to the ILO definition. At least, we have had evidence presented to us which said that, if you accepted it, about 50% of the popula-

[Traduction]

**Mme Collins:** Et devant les comités parlementaires aussi, je pense.

**M. Fairweather:** C'est exact.

**M. Cockedge:** Oui, et autant que nous sachions, le Conseil du Trésor a été très strict pour ce qui est de la révision de ces programmes. Certains ont été renvoyés aux ministères et les nombres ont dû être remaniés considérablement. Les sous-ministres sont clairement responsables devant le Conseil du Trésor, je veux parler de l'entité politique que forme ce Conseil et non simplement du Secrétariat.

**Mme Collins:** Les données de base que l'on doit fournir sont-elles semblables à celles qui sont exigées . . .

**M. Cockedge:** Oui.

**Mme Collins:** . . . des sociétés qui relèvent de la réglementation fédérale?

**M. Cockedge:** Oui.

**Mme Collins:** J'aimerais certaines précisions. Vous avez accès à la fois aux données et aux plans d'action . . .

**M. Cockedge:** Oui.

**Mme Collins:** Si vous en faites la demande? En ce qui concerne les handicapés, des craintes ont été exprimées au sujet de la définition de ceux-ci dans la loi. En effet, si la définition du terme «handicapé» était trop large, ce serait les personnes les moins handicapées qui obtiendraient les emplois. Cela pourrait sembler satisfaisant à première vue; on aurait même l'impression de faire du bon travail. Cependant, les personnes souffrant d'un handicap plus sévère se verraient toujours privées de possibilités. Je crois qu'il s'agit là d'un véritable problème.

Je ne sais pas personnellement comment régler cette question en touchant à la définition. Vous y connaissez-vous dans cette question?

**Mrs. Cadieux:** Our definition is the one which you can find in the law itself. Our experience at the present time is limited because there is not a very great deal of special programs for the physically or mentally handicapped. I cannot, for example, tell you if more people with slight disabilities take advantage of existing programs than persons with a greater disability. As a matter of fact, I am rather concerned about this type of labelling. What is a slight disability?

**M. Fairweather:** Monsieur le président, comme la députée l'a fait remarquer hier dans sa question en Chambre, la décision Bhinder n'aide certainement pas les choses.

**Mme Collins:** Non.

**M. Fairweather:** Nous en avons discuté.

**Mme Collins:** Je me préoccupe cependant de cette question. J'aimerais retrouver la partie des règlements qui en traite. Je crois que l'on fait allusion à la définition du BIT. D'après les témoignages que l'on nous a présentés, 50 p. 100 de la

[Text]

tion would be disabled, because we all have something a little bit . . . mentally or physically or something, or most of us do. I do not really think this is what we want to get at. The images most of us have in our minds about the disabled are really to help those who are most severely disabled and ordinarily do not have access, because of people's images and perceptions. I am just not sure how you really get to it when you start to write law.

**Mr. Fairweather:** I do not know how you do it when you start to write law. We find that the challenge preoccupies us and our public programs branch. When Madam Cadieux or either of us is speaking somewhere in the country, this is a major challenge. There are people who have the view that you should protect or save people with disabilities from themselves and that they should never go out.

**Mrs. Collins:** Yes.

**Mr. Fairweather:** It is rather like your colleague's question about young women or women moving into jobs which they usually had not wanted or felt excluded from.

**Mrs. Collins:** One suggestion was made by some of the witnesses that, in the reporting data, it might be useful to have a way of reporting on the types of disabilities. I know we want to get away from a lot of extra paperwork and breakdowns. But if you have a general category for the disabled, are you really going to get the information that ultimately you may require?

**Mr. Fairweather:** Oh, yes. It would very useful to have a breakdown of this category.

**Mrs. Collins:** Okay. Thank you.

**Le président:** Merci, madame.

Finally, Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** And a tiny little one by Mr. Nystrom.

**Mr. Hawkes:** I have several questions. On the . . .

**The Chairman:** You had better stay behind because I need a quorum. I do not mind sitting alone with the fine gentleman and his staff but . . .

• 1120

**Mrs. Collins:** I am sorry. Could I just ask one thing? Will these charts be appended? Or do we have to ask for them to be appended? Can I ask that the charts be appended?

**The Chairman:** They will be appended.

**Mrs. Collins:** Thank you.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Chart 2, in terms of the reports—not the plans but just the reports—would place CEIC simply in the business of receiving the reports, noting that they are received, and then transmitting them. In other words, there is no requirement in

[Translation]

population pourraient être considérés comme handicapés, mentalement, physiquement ou autrement. Je ne crois pas que c'est de ce genre d'handicap que nous voulons nous préoccuper. Nous voulons vraiment aider les personnes qui ont un handicap sérieux et qui n'ont pas généralement accès au milieu du travail précisément à cause de la façon dont on les perçoit. Et je ne sais pas comment on pourrait régler cette question par le libellé d'une loi.

**M. Fairweather:** Non. Nous nous rendons compte qu'il s'agit là d'un défi à relever, il en va de même pour notre Direction des programmes d'action publique. M<sup>me</sup> Cadieux ou l'un ou l'autre d'entre nous en discutons lorsque nous prenons la parole où que ce soit au Canada. Et c'est un véritable défi. Certaines personnes en effet pensent qu'il faudrait protéger les handicapés d'eux-mêmes et de la société et que par conséquent on ne devrait pas les voir.

**Mme Collins:** Oui.

**M. Fairweather:** Cela me fait penser à la question de votre collègue au sujet des jeunes femmes ou des femmes qui prennent un emploi qui n'est pas traditionnellement un emploi de femme ou dont elles s'étaient senti exclues jusqu'à présent.

**Mme Collins:** D'après certains témoins, il pourrait être utile de faire état de la sorte d'handicap dans le rapport. Je sais que nous voulons réduire l'aspect bureaucratique au maximum, cependant si l'on établit une seule catégorie pour les handicapés, est-ce que cela nous permettra vraiment d'obtenir les renseignements dont nous pourrions avoir besoin en fin de compte?

**M. Fairweather:** Il serait certainement très utile d'avoir une subdivision en catégories.

**Mme Collins:** Très bien. Merci.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Collins.

Je donne la parole à monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Une brève question, monsieur Nystrom.

**M. Hawkes:** J'aimerais poser différentes questions.

**Le président:** Ne vous en allez pas, nous avons besoin du quorum. Evidemment, je pourrais toujours rester avec le témoin et son équipe, mais . . .

**Mme Collins:** Je m'excuse, pourrais-je poser une question? Ces tableaux seront-ils imprimés en annexe? Devons-nous demander qu'ils le soient? Dans ce cas, je pourrais le faire.

**Le président:** Ils seront imprimés en annexe.

**Mme Collins:** Merci.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** En ce qui concerne non les plans mais les rapports, d'après le tableau n° 2, la CEIC recevrait ces rapports, en noterait la réception et ensuite les transmettrait à qui de droit. En d'autres termes, la CEIC ne se chargerait



[Texte]

the chart for any analytical work to be done by CEIC. Is this an oversight? Or is it a definitive position?

**Ms Stoddart:** I think it is neither. The purpose of the chart is to explain the relationship of CEIC and Bill C-62 to the Canadian Human Rights Act and our own function. Given the limitations of putting everything on a chart, we did not go into the other tasks that CEIC now has and is proposed to have by Bill C-62, namely, to advise employers of action plans on employment equity, analyse the data that come in, lay them before Parliament in accordance with Bill C-62 and so on. These are simply not reflected in the chart.

**Mr. Hawkes:** So you are not quarrelling with CEIC's intention?

**Ms Stoddart:** No.

**Mr. Hawkes:** Can they save you a step? Could they be the preliminary analysers and draw to your attention marginal and bad situations, and not necessarily pass on to you the good situations? Is this a feasible possibility?

**Ms Stoddart:** This is possible. They could do a preliminary sifting and so on. It might be useful for us to have the aggregate data in cases of investigations and so on. But certainly, if they want to do some sifting, we would be pleased.

**Mr. Hawkes:** You would be pleased?

**Ms Stoddart:** Yes.

**Mr. Hawkes:** Okay.

As for my next question, is there anything in your mandate that would enable you in any way to deal with StatsCan and the Labour Force Survey people? This is a two-pronged equation here. We cannot know whether or not an employer is an A Class employer in terms of equity, unless we have the database about the labour market. The whole thing can fall apart if good data are not collected and so on. Is there anything in your mandate that enables you to come at this side of the equation?

**Ms Stoddart:** I think, generally, as part of our mandate, we are beholden to find the best available data to ensure the best proof in the course of an investigation. Practically, this means we work very closely with StatsCan. Since the introduction of this bill in June, we have kept in very close liaison with StatsCan about exactly what information they would be ready to provide us with and what is coming over the next, let us say, half-decade.

We are particularly working with them now on the post-censal 1986 disability survey. There is great concern that it receive the necessary Treasury Board approval so that this census can take place. Without it, we have very little data on disability. There is going to be a major problem, if the survey cannot go ahead.

[Traduction]

d'aucune analyse. S'agirait-il là d'un oubli ou bien s'agit-il d'une situation définitive?

**Mme Stoddart:** Ni l'un ni l'autre. Le but du tableau est d'expliquer le rapport entre la CEIC, le Bill C-62, la Loi canadienne sur les droits de la personne et notre propre intervention. Il était impossible de tout inscrire sur le tableau, nous n'avons par exemple pas indiqué quelles étaient les autres tâches dont se charge actuellement la CEIC et qu'elle aura aux termes du Bill C-62, c'est-à-dire de conseiller les employeurs en ce qui concerne les plans d'action en matière d'équité dans l'emploi, analyser les données qui lui sont envoyées, les soumettre au Parlement conformément à la loi etc. Tout cela ne se trouve pas dans le tableau.

**M. Hawkes:** Par conséquent, vous n'êtes pas en désaccord avec les intentions de la CEIC?

**Mme Stoddart:** Non.

**M. Hawkes:** Ne croyez-vous pas que cet organisme pourrait vous épargner une étape dans les démarches? Par exemple, analyser de façon préliminaire les différents rapports, attirer votre attention sur des situations marginales ou difficiles sans que vous ayez besoin de vous concentrer également sur les situations qui sont simples? Cela serait-il une possibilité?

**Mme Stoddart:** Certainement. La CEIC pourrait faire une sélection préliminaire. Cependant, il serait utile que nous ayons toutes les données dont nous nous servirions en cas d'enquête etc. Cependant, si la CEIC voulait procéder à une sélection préliminaire, nous en serions heureux.

**M. Hawkes:** Vraiment?

**Mme Stoddart:** Oui.

**M. Hawkes:** Très bien.

Votre mandat vous permettrait-il de traiter avec Statistique Canada et les personnes chargées de l'enquête sur la population active? Il s'agit ici d'une équation double. Nous ne pouvons en effet pas savoir si un employeur se classe dans la catégorie A en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi à moins de disposer de la base de données concernant le marché du travail. Si l'on manque de bonnes données de base, la situation sera précaire. Votre mandat vous permettrait-il d'intervenir en ce sens?

**Mme Stoddart:** Nous devons, comme nous le dicte notre mandat, obtenir les meilleures données disponibles qui pourraient servir au cours d'une enquête. Cela signifie que nous travaillons en étroite collaboration avec Statistique Canada. Depuis la présentation du projet de loi en juin, nous avons établi des rapports très étroits avec Statistique Canada afin de savoir exactement quel genre de renseignements StatsCan pourrait nous fournir au cours des cinq prochaines années.

Nous travaillons en collaboration avec cet organisme dans le cadre du sondage de 1986 sur l'invalidité, qui fera suite au recensement. On se préoccupe beaucoup de voir le Conseil du Trésor approuver un tel projet afin que ce sondage puisse voir lieu. Sinon, nous ne disposerons que de très peu de données, ce qui nous poserait un grand problème.

*[Text]*

**Mr. Hawkes:** You have a major problem in terms of aboriginal employment in terms of the Labour Force Survey, too. Are you involved in it? Is it strictly concentrated...

**Ms Stoddart:** We have far less problem—I will leave aside the very particular problem with the native peoples and participation in the census—certainly almost none, with data on women. We expect to have a certain amount from the 1985 census on visible minorities.

Disability is the area in which the data StatsCan currently have is weakest. The special survey it is intending to do, if it gets the credits, would be extremely important in enforcing this act.

**Mr. Hawkes:** Your role in relationship to those bodies is simply on sufferance, in a sense. There is consultation but there is nothing in your act that gives you any sense of leverage over those situations.

**Ms Stoddart:** No. We have no formal relationship with them.

**Mr. Hawkes:** Okay. To be very specific, in a hiring hall situation, the supplier of labour is the hiring hall. If we track back all of your recommendations, including applications, right through the system, there is concern. There is concern in me as an individual member of this committee that you can put an employer in the position of having to report, whereas the keeper of the data is the union. To enable the employer to report on something like applications would require the union to give the employer the data. There is predisposition in my mind, at least in this case, to try to solve the problem in this legislation by holding the hiring hall accountable for providing the data and therefore subject to sanctions. Do you have any comment on this concern?

• 1125

**Mr. Fairweather:** Presumably, it could be covered in a collective agreement. The provision of the data could be part of the collective agreement.

**Mr. Hawkes:** But Bill C-62, as it sits right now, holds the employer accountable for the provision of the data and subject to a \$50,000 fine, if he does not provide the data. This gives the union an enormous leverage. It can say it will provide the data needed, if the employer behaves. There is no penalty to the union and yet the union is the keeper of the data.

**Mr. Juriansz:** The bill, as drafted, does not call for applicant data, and it has been suggested that applicant data be required. If you were going to require applicant data, obviously, the obligation to report it would have to be on the person who is in possession of it.

**Mr. Hawkes:** At least one employer group brought to our attention that it is going to keep two sets of personnel files of the kind it normally kept in a very separate set, where the

*[Translation]*

**M. Hawkes:** En ce qui concerne le sondage sur la population active, il y a également un problème important en ce qui concerne l'emploi des autochtones.

**Mme Stoddart:** Le problème est beaucoup moins grave dans ce cas. Je ne parlerai pas du problème très particulier des autochtones et de la participation au recensement—et il est certain que nous n'avons pratiquement aucun problème en ce qui concerne les données concernant les femmes. Nous espérons avoir certains renseignements provenant du recensement de 1985 au sujet des minorités visibles.

Il est certain que c'est en matière d'invalidité que les données de StatsCan sont les plus faibles. Et le sondage spécial que StatsCan désire entreprendre si cet organisme peut obtenir les crédits, serait extrêmement important pour l'application de la loi qui nous occupe.

**M. Hawkes:** Donc, vous dépendez de ces organismes; il y a consultation entre vous, mais rien dans votre mandat ne vous donne la possibilité d'exiger quoi que ce soit.

**Mme Stoddart:** Non, nous n'avons aucun rapport officiel avec ces organismes.

**M. Hawkes:** Très bien. Dans une situation où l'embauche se fait dans un hall d'embauche, c'est le syndicat qui a toutes les données et non l'employeur. Or, ce serait ce dernier qui devrait faire rapport alors que c'est le syndicat qui détient les informations contenues dans les demandes d'emploi. Il faudrait par conséquent que le syndicat fournisse ces renseignements à l'employeur. A mon avis, la meilleure manière de combler la lacune que contient ce projet de loi serait de tenir les salles d'embauche responsables de fournir les données nécessaires et de leur imposer des amendes pour les cas où elles omettraient de se conformer à cette disposition. Qu'en pensez-vous?

**M. Fairweather:** Les conventions collectives pourraient très bien prévoir l'obligation de fournir ces données.

**M. Hawkes:** Mais à l'heure actuelle, le bill C-62 oblige l'employeur à divulguer ces données sous peine d'une amende de 50,000\$. Je trouve que cela donne énormément de poids aux syndicats. En effet, le syndicat pourrait toujours dire à l'employeur qu'il lui fournira ces données seulement s'il se comporte bien. Il n'y a aucune pénalité de prévue pour les syndicats, mais ce sont ces derniers qui disposent de ces données.

**M. Juriansz:** Le projet de loi actuel n'exige aucune donnée pour ce qui concerne les candidats à des postes. D'aucuns prétendent que ce serait une bonne idée. Si vous voulez des données sur les candidats, vous devrez bien entendu faire appel aux personnes qui ont ces données à leur disposition.

**M. Hawkes:** Il y a un groupe d'employeurs qui nous a expliqué qu'il allait conserver deux séries de dossiers sur son personnel de manière à bien tenir compte de ses employés

*[Texte]*

target groups are identified so that there is no possibility, I guess, that a promotion will be given or denied or whatever on one side of the equation.

Even in your applicant data, you suggested a tear-away, I think, so that it could be torn off immediately and so that people would not fear discrimination was present.

**Mr. Fairweather:** This is what I suggested to the Public Service Commission years ago. Many people do so now.

**Mr. Hawkes:** It raises one issue in my mind. I have asked this question several times to several different groups. Should the individual be required to disclose, or are we in a better position if the disclosure is voluntary?

**Mr. Cocksedg:** The ideal is self-identification, but the reality, I think, has been severe unreporting in some organizations, where this is the case. Quite frankly, while we are still grappling with this issue, the experience—because of the need for the data—has been that management discretion is used in the absence of what appears to be reasonable self-identification. Otherwise, you do not have any base line data, as you indicated, which gives you your starting point in terms of your current representation in the organization. This is very problematic when you get into the disability area. It is less so for women.

**Mr. Fairweather:** There is another entitlement, as you are obviously aware, of one's own privacy. Provided that you can do the essential tasks, what business is it of anybody to identify disability? It is a dilemma.

**Mr. Hawkes:** Really, what you are at is whether people should voluntarily self-disclose. The next step is, if they do not, and management can see it, they do it anyway.

**Mr. Fairweather:** Yes. This is what we do. We make no apologies for it. We do it for an action plan, but we do not go around with a club telling people they must give their sex or disability. But to make our action plan have any sense, if we realize there is an obvious undernotification... and our managers... we are very small.

**Mr. Hawkes:** What is your advice to census takers...

**The Chairman:** The last question.

**Mr. Hawkes:** —on this issue? In the training of a census taker...

• 1130

**Mr. Fairweather:** I have never understood people's excitement. The census is an absolutely essential tool for the development of social policy. I never think it is a victory for those who say they will not answer these questions. It is really a disservice to the various instrumentalities of the state. There is no great civil liberty in saying whether... at least, this is my philosophical position.

*[Traduction]*

membres de groupes cibles. Il trouvait que c'était la meilleure façon de protéger l'avancement de ces personnes.

Vous avez également proposé que les données relatives aux groupes cibles soient consignées, sur les formulaires de demande d'emploi, sur des papillons détachables de manière à rassurer toute personne craignant une forme de discrimination quelconque.

**M. Fairweather:** J'ai proposé ce système à la Commission de la Fonction publique il y a quelques années. Il y a bien des gens qui le font déjà.

**M. Hawkes:** Cela m'amène à vous poser une question que j'ai déjà soulevée auprès de plusieurs groupes différents. D'après vous, la divulgation devrait-elle être obligatoire ou volontaire?

**M. Cocksedg:** Idéalement, les rapports devraient être fournis volontairement. Mais dans la réalité, il y a beaucoup d'organisations qui n'en font pas. Nous continuons d'étudier la question. L'expérience acquise montre, puisque nous avons besoin de ces données, que la direction use de son pouvoir discrétionnaire en l'absence d'un processus d'auto-identification raisonnable. Vous n'auriez pas autrement de base de données pour vous servir de point de départ pour définir la représentation au sein de votre organisation. C'est très compliqué pour ce qui concerne le secteur des handicapés. C'est plus facile pour les femmes.

**M. Fairweather:** Et comme vous le savez aussi, il y a aussi la question du droit à l'intimité. Le handicap d'un employé qui est capable d'assumer toutes les tâches qui lui sont assignées ne regarde personne. C'est un dilemme.

**M. Hawkes:** Donc, il s'agit de déterminer si les gens devraient déclarer d'eux-mêmes ou non qu'ils appartiennent à un des groupes cibles. Et s'ils ne le font pas, la direction, elle, peut toujours le faire.

**M. Fairweather:** Oui, c'est ce que nous faisons et nous ne nous en excusons pas. Nous le faisons dans le cadre de nos programmes d'action mais nous n'obligeons personne à déclarer son sexe ou son handicap. Mais si nous nous apercevons que les rapports sont incomplets pour les fins de nos programmes d'action... nos directeurs... nous avons un très petit effectif.

**M. Hawkes:** Quel conseil avez-vous à donner aux recenseurs?

**Le président:** Ce sera votre dernière question.

**M. Hawkes:** ... à cet égard? Dans le cadre de la formation des recenseurs...

**M. Fairweather:** Je n'ai jamais compris la réaction du public. Le recensement est un outil essentiel à l'élaboration de la politique sociale. Je ne comprends pas que d'aucuns se glorifient de ne pas répondre aux questions. Cela va vraiment à l'encontre des intérêts de l'État. Je ne trouve pas personnellement que l'on enfreigne les libertés civiques en déclarant... enfin, c'est mon point de vue.



[Text]

**Mr. Hawkes:** So it should be mandatory self-disclosure on a census and voluntary at the workplace.

**Mr. Fairweather:** You are talking about the 10-year, decennial census. I throw the question back. Does the hon. member think that the citizens of Canada can just say no, they will not let you in the door?

**Mr. Hawkes:** But let us consider a series of questions. One may be, 'Are you an aboriginal person, yes or no?' When the census taker asks the question, the answer given may be no, but in the census taker's judgment the person is. So which box should the census taker tick?

**Mr. Fairweather:** No, no. The census taker does not have such discretion. He or she should put down what is answered.

**Mr. Hawkes:** But the employer should have?

**Mr. Fairweather:** I mean, if we want this ramble, I can continue. I am talking about what a small agency does for obvious sensible reasons. I do not write a code of conduct for this.

**Mr. Cockedge:** I think the more typical scenario is not the situation in which someone says yes and someone else says no. The more typically situation is a blank form coming back; it is a non-reporting, period.

**Mr. Fairweather:** "None of the above".

**Mr. Cockedge:** "None of the above".

**Mr. Hawkes:** Thank you.

**The Chairman:** Every good and excellent thing must come to an end. But now Madam Collins has added her name to Mr. Nystrom's. Mr. Nystrom, you promised a brief question of our guests. There will be a brief one from Madam and then we will go to the House.

**Mr. Nystrom:** Yes, very brief. My question is a follow-up on Mrs. Collins's. She asked about a definition of a disabled person. I would like to ask Mr. Fairweather his definition of a visible minority? We had the visible minorities group here and they talked also about problems of . . .

**The Chairman:** [Inaudible—Editor] a strong French accent.

**Mr. Nystrom:** —non-visible minorities. I come from Saskatchewan. I remember years ago in the House, Mr. Diefenbaker used to raise questions about discrimination in the 1920s and 1930s against the Ukrainian people because they had very distinctive non-French, non-English accents. They had a Ukrainian accent or wherever they came from in the world. Thank God this kind of discrimination is pretty well gone. But you have such discrimination.

Is there any amendment we can put in the bill to cover what one might call a non-visible minority? Maybe it is an audible minority. I am not sure what you would call it.

[Translation]

**M. Hawkes:** Donc il devrait être obligatoire de fournir ce genre de renseignements dans le cadre d'un recensement et optionnel au travail.

**M. Fairweather:** Nous parlons du recensement décennal. Je vous renvoie la question. Croyez-vous que les citoyens canadiens devraient pouvoir tout simplement vous refuser leur porte?

**M. Hawkes:** Examinons un instant une série de questions. Prenons par exemple: «Êtes-vous autochtone, oui ou non?» Mettons que la personne réponde dans la négative mais que le recenseur pense que ce devrait être le contraire. Quelle case le recenseur doit-il cocher à ce moment-là?

**M. Fairweather:** Non, non. Le recenseur n'a pas ce pouvoir. Il ou elle doit indiquer la réponse qui lui est fournie.

**M. Hawkes:** Mais vous voudriez que l'employeur jouisse de ce pouvoir?

**M. Fairweather:** Si vous voulez continuer dans cette veine, soit. Je vous parle des mesures que prend une petite organisation pour des raisons assez évidentes. Je n'ai pas rédigé de code de comportement pour ce genre de situation.

**M. Cockedge:** Le problème auquel nous faisons le plus souvent face est celui des casés vides. Nous voyons cela plus souvent que des réponses contradictoires.

**M. Fairweather:** «Aucune de ces réponses».

**M. Cockedge:** «Aucune de ces réponses».

**M. Hawkes:** Je vous remercie.

**Le président:** Toute bonne chose a une fin. Mais M<sup>me</sup> Collins a ajouté son nom à celui de M. Nystrom. Monsieur Nystrom, vous avez promis à nos invités de leur poser une très brève question. Nous donnerons ensuite brièvement la parole à madame et nous retournerons après à la Chambre.

**M. Nystrom:** Oui, je serai très bref. Ma question fait suite à celle de M<sup>me</sup> Collins. Elle a parlé d'une définition des personnes handicapées. J'aimerais maintenant demander à M. Fairweather sa définition des minorités visibles. Nous avons accueilli des groupes représentant certaines minorités visibles et ils nous ont également parlé des problèmes de . . .

**Le président:** [Inaudible—Éditeur] a un accent français très prononcé.

**M. Nystrom:** . . . des minorités non visibles. Je suis originaire de la Saskatchewan. Je me souviens il y a quelques années à la Chambre, que M. Diefenbaker avait posé des questions au sujet de la discrimination exercée dans les années 1920 à 1930 contre les Ukrainiens à cause de leur accent non français et non anglais. Ces personnes avaient un accent ukrainien ou un autre. Dieu merci, cette forme de discrimination n'existe presque plus. Mais on en voit quand même encore des cas.

Y aurait-il moyen de modifier ce projet de loi pour protéger les minorités visibles? Nous pourrions peut-être parler de minorités audibles. Je ne vois pas d'autres termes.

*[Texte]*

As for my last question, should we have something in the bill about contract compliance? Those are two unrelated questions, but they are two important ones.

**Mr. Fairweather:** On the second, no, you do not need it. The Minister has fulfilled it in the policy statement. In our opinion, it is unrelated to this bill.

I share the member's concern about 'visible minority'. There are many on our staff who would not like such an identification at all. It happens that there are target groups, and I guess a decision has been made. Perhaps my colleagues have something to say. I share your dilemma.

**Mr. Nystrom:** Perhaps someone can add to the concern about persons with accents who were discriminated against at certain times in the evolution of our society, such as Ukrainians in the prairies in the 1930s and 1940s.

**Ms Stoddart:** It is a very real problem. It is not covered by this bill, but it is covered by the Canadian Human Rights Act. We do not have, as we have pointed out, a definition of "visible minority" in our act, and we do not investigate complaints of discrimination against visible minorities, but we do on the grounds of race . . .

**Mr. Fairweather:** Racial or ethnic origin.

**Ms Stoddart:** —ethnic or national origin. Presumably those particular groups would be covered by those grounds.

**Mr. Nystrom:** In terms of discrimination. In terms of employment equity, though, should there be something stronger in this particular bill? I know what the Canadian Human Rights Act and the Canadian Charter of Rights and Freedoms say about discrimination, but I am talking about the bill in terms of promoting employment equity.

**Ms Stoddart:** I think the bill is based on an order of social priorities as perceived at this time and what we can feasibly do. In terms of selecting the groups that are highest on the list in terms of need for measures of redress and employment equity, I think it is probably pretty accurate. If you look at other studies on, for example, Ukrainian Canadians or German Canadians and so on, you will see that overall many of those are doing very well on the employment scale, as a group. Presumably this bill addresses itself to the groups that are in the most disadvantaged positions.

**Mr. Nystrom:** They are doing well now but at times they were not. In the future, there is no guarantee there will not be

*[Traduction]*

Pour ce qui concerne ma dernière question, j'aimerais savoir s'il n'y aurait pas lieu d'ajouter à ce projet de loi une disposition sur l'inclusion de conditions dans les contrats du gouvernement? Ce sont là deux questions très importantes qui touchent deux domaines très différents.

**M. Fairweather:** Pour ce qui est de votre deuxième question, non, ce n'est pas nécessaire. Le ministre en a traité dans sa déclaration de politique. A notre avis, il n'est pas nécessaire d'ajouter une disposition dans ce sens dans le projet de loi.

Je partage la préoccupation du membre pour ce qui concerne les minorités visibles. Nous comptons de nombreux employés qui n'aiment pas beaucoup qu'on les identifie de la sorte. Je veux parler de groupes cibles et je pense qu'une décision a été prise. Mes collègues voudront peut-être ajouter quelque chose. Je comprends parfaitement votre dilemme et le partage.

**M. Nystrom:** Quelqu'un pourrait peut-être traiter du problème des personnes qui s'expriment avec un accent et qui ont été victimes de discrimination à certaines époques de notre évolution, comme les Ukrainiens, par exemple, dans les Prairies au cours des années 1930 et 1940.

**Mme Stoddart:** C'est un problème très réel. Le projet de loi n'en traite pas, mais il existe une disposition à cet égard dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Notre loi ne contient pas, comme nous l'avons déjà signalé, de définition des minorités visibles. Nous ne faisons pas enquête sur les plaintes fondées sur la discrimination à l'endroit des minorités visibles. Nous procédons plutôt sur la base de la race . . .

**M. Fairweather:** De l'origine raciale ou ethnique.

**Mme Stoddart:** . . . ou de l'origine ethnique ou nationale. Ce groupe dont vous parlez pourrait certainement rentrer dans cette catégorie.

**M. Nystrom:** Mais revenons à la discrimination. Ne trouvez-vous pas que ce projet de loi devrait contenir des dispositions un peu plus fermes dans le contexte de l'équité en matière d'emploi? Je connais les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Charte canadienne des droits et libertés pour ce qui concerne la discrimination. Mais je parle ici du projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi.

**Mme Stoddart:** À mon avis, ce projet de loi est fondé sur un établissement des priorités sociales telles qu'elles sont perçues à l'heure actuelle et sur les mesures que nous pouvons prendre pour remédier à certains problèmes. Je trouve qu'il est assez juste pour ce qui est de choisir les groupes qui ont le plus besoin de remèdes et d'équité en matière d'emploi. Si vous regardez les canadiens ou les Allemands canadiens et d'autres groupes, vous constaterez que la majorité de ces groupes réussissent très bien dans le secteur de l'emploi. Je suppose que ce projet de loi s'adresse surtout aux groupes les plus défavorisés.

**M. Nystrom:** Ils réussissent peut-être très bien maintenant, mais ce n'était pas le cas anciennement. Il n'existe aucune

[Text]

some other group that is not, even though it is not really a visible . . .

**Mr. Fairweather:** Mr. Chairman, even the visible minorities themselves have been added. The Treasury Board's first target groups some years ago were women, native people and people with physical—in those days—disabilities.

**Mr. Nystrom:** Yes.

**Mr. Fairweather:** Now there has been the additional target group, which is something we recommended to the Treasury Board, incidentally.

**The Chairman:** Last?

**Mrs. Collins:** Just quickly.

**The Chairman:** Mrs. Collins.

**Mrs. Collins:** I guess I would like to look at it from the point of view that the results from this kind of legislation will be so successful that we really will not even need the legislation in 25, 30 or 40 years.

**Mr. Fairweather:** It is the goal of this commission.

**Mrs. Collins:** This is the goal. Right; get out of work. Just quickly, I would like to come back to the applicant data. You had raised it in your initial presentation, and we have heard a number of comments on it. I am concerned about its practicality and usefulness. I can see in certain circumstances where you have a specific group of applicants for a job and where it would be useful to know whether it represents the target groups. We heard from CP that they have about 60,000 unsolicited applications a year from people who are not necessarily applying for a specific job but who are just writing and wanting to know about employment. What particular use is it going to be to have such data? What would it even relate to?

**Ms Stoddart:** We have suggested the inclusion of applicant data for greater precision about how many members of target groups from the available labour pool actually come forward and make an application. From this, we could better judge how many are hired and how many are not. Presumably, for example, if a company never gets any applications from a certain group, we can be far less stringent in judging them on why they are not hiring those members of a particular group and so on.

On the other hand, we are extremely aware of the practical problems, especially with large employers, of dealing with masses of applicants who write in, perhaps apropos of jobs that do not exist and so on. We note that Judge Abella in her report did not suggest applicant data either. We all agree that it is ideal for greater precision. However, it is possible to come to an accurate conclusion on the results of data without it.

**Mrs. Collins:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you. May I thank you very warmly. Before doing so, one of our members, Mr. Hawkes, has asked something about the Rehabilitation Act of 1973. So our able

[Translation]

garantie qu'un autre groupe, même s'il ne fait pas partie d'une minorité visible, ne sera pas éventuellement victime . . .

**M. Fairweather:** Monsieur le président, les minorités visibles se sont elles-mêmes ajoutées à la liste. Les premiers groupes cibles que le Conseil du Trésor avait identifiés il y a quelques années étaient les femmes, les autochtones, et les personnes qui avaient des handicaps physiques.

**M. Nystrom:** Oui.

**M. Fairweather:** Et un nouveau groupe cible a été ajouté suite à notre recommandation au Conseil du Trésor, soit dit en passant.

**Le président:** La dernière?

**Mme Collins:** Brièvement.

**Le président:** Madame Collins.

**Mme Collins:** J'aime penser que le projet de loi aura tellement de succès que nous n'aurons plus besoin de texte législatif en ce sens d'ici 25, 30 ou 40 ans.

**M. Fairweather:** C'est l'objectif que vise la Commission.

**Mme Collins:** C'est donc votre objectif: de vous mettre au chômage. J'aimerais revenir brièvement à la question des données concernant les candidats à des postes. Vous en aviez parlé dans votre mémoire original et nous avons entendu énormément d'avis sur la question. Je m'intéresse énormément aux aspects de la faisabilité et de l'utilité. Je comprends parfaitement qu'il soit intéressant dans certains cas de savoir si des candidats à des postes font partie d'un groupe cible. CP nous a raconté qu'il recevait chaque année quelque 60,000 demandes de la part de personnes qui ne cherchent pas nécessairement à obtenir un emploi mais qui veulent des renseignements. Quelle sera donc l'utilité de ces données? À quoi correspondront-elles?

**Mme Stoddart:** Nous recommandons l'inclusion de ces données pour essayer d'obtenir une plus grande précision quant au nombre de membres de groupes cibles qui présentent des demandes d'emploi. Cela nous permet de mieux déterminer combien sont embauchés et combien non. Ainsi, si une entreprise ne reçoit jamais de demandes de la part d'un certain groupe, nous les jugerons moins sévèrement lorsque nous constaterons qu'elles n'embauchent aucun membre de ce groupe cible.

Nous sommes, par ailleurs, très conscients des problèmes d'ordre pratique des gros employeurs pour ce qui est des demandes concernant des emplois non existants. Nous savons que le juge Abella n'a pas recommandé que les données sur les demandes soient compilées. Nous sommes tous d'accord que ces données permettent une plus grande précision. Cependant, il est possible d'obtenir des conclusions assez précises sans ces données.

**Mme Collins:** Merci.

**Le président:** Merci. Je vous remercie beaucoup. Mais avant de mettre fin à cette séance, je tiens à souligner que l'un de nos membres, M. Hawkes, avait posé une question au sujet de la Loi sur la réadaptation de 1973. Notre fort compétente



*[Texte]*

Margaret Young from the Library of Parliament has all the necessary information.

I would like to thank the great people who do a good job to make this country better, more equal and more understanding. Mr. Commissioner and all your staff, I wish you the very best for the new season, Christmas, New Year.

I thank our staff, Mary MacDougall, Lucie Gratton, Kevin B. Kerr and Margaret Young. I think it is the best on the Hill. I wish them also a good relaxation before we start tackling the clause by clause, with maybe two more witnesses. I offer to all the staff, the interpreters, who are very patient, and other staff our equal wishes for a Merry Christmas.

Would you like to have the last word, sir?

**Mr. Fairweather:** I have no words unless you want me to lead in group singing, Mr. Chairman!

**The Chairman:** Thank you. The meeting is adjourned.

*[Traduction]*

Margaret Young, de la Bibliothèque du Parlement, va vous donner ces renseignements.

Je tiens à remercier nos honorables invités qui nous aident à promouvoir l'égalité et la compréhension chez nous. Monsieur le Commissaire et les membres de votre personnel, je vous offre mes meilleurs vœux pour la nouvelle saison, pour Noël et le Nouvel An.

Je remercie également les membres de notre personnel, Mary MacDougall, Lucie Gratton, Kevin B. Kerr et Margaret Young. Ils sont vraiment les plus compétents de la Colline. Je leur souhaite de bonnes vacances avant de s'attaquer à l'étude article par article et d'accueillir peut-être même encore deux autres témoins. J'offre également mes meilleurs vœux aux interprètes qui font preuve d'énormément de patience et aux autres membres du personnel, mes meilleurs vœux pour un joyeux Noël.

Voulez-vous le dernier mot, monsieur?

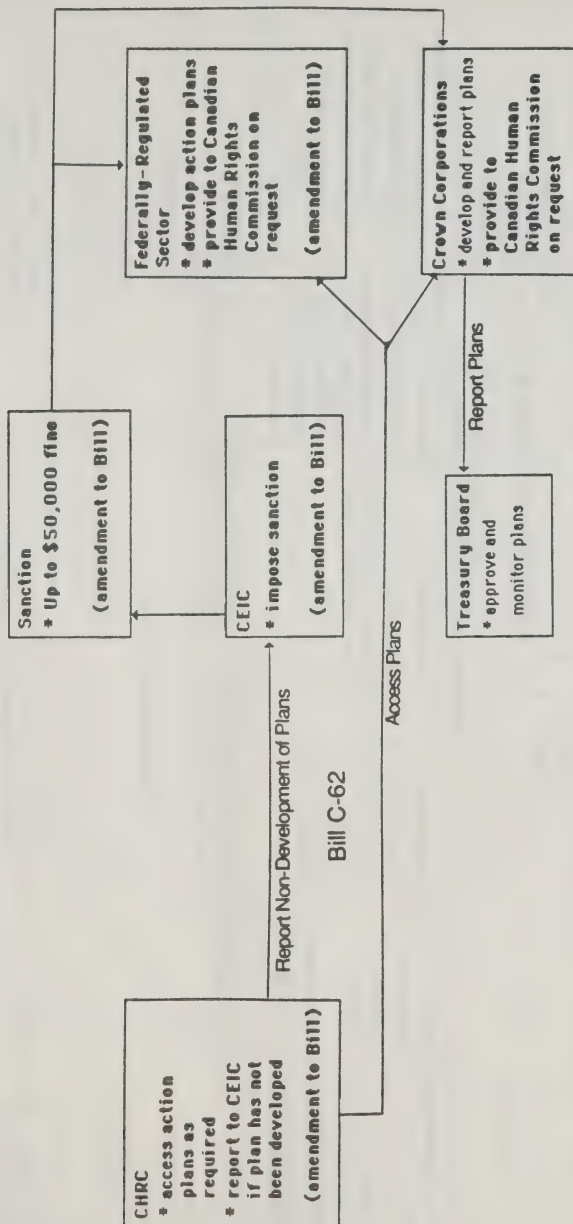
**M. Fairweather:** Je n'ai rien à ajouter, monsieur le président, à moins que vous ne me demandiez de diriger les cantiques!

**Le président:** Merci, la séance est levée.



## APPENDIX "C-62/2"

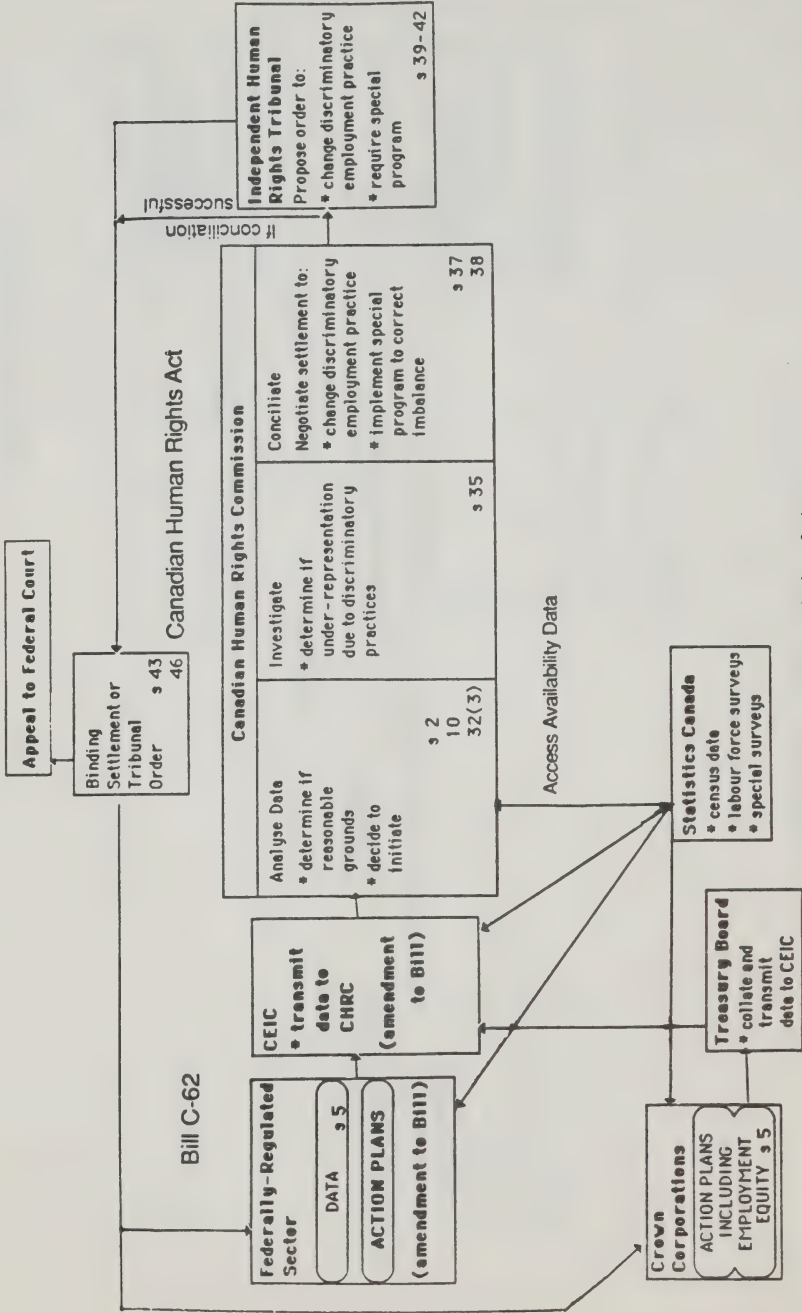
## Enforcement: Reporting of Action Plans



Treasury Board Guidelines



Enforcement: Using Data and Action Plans to Enforce Employment Equity

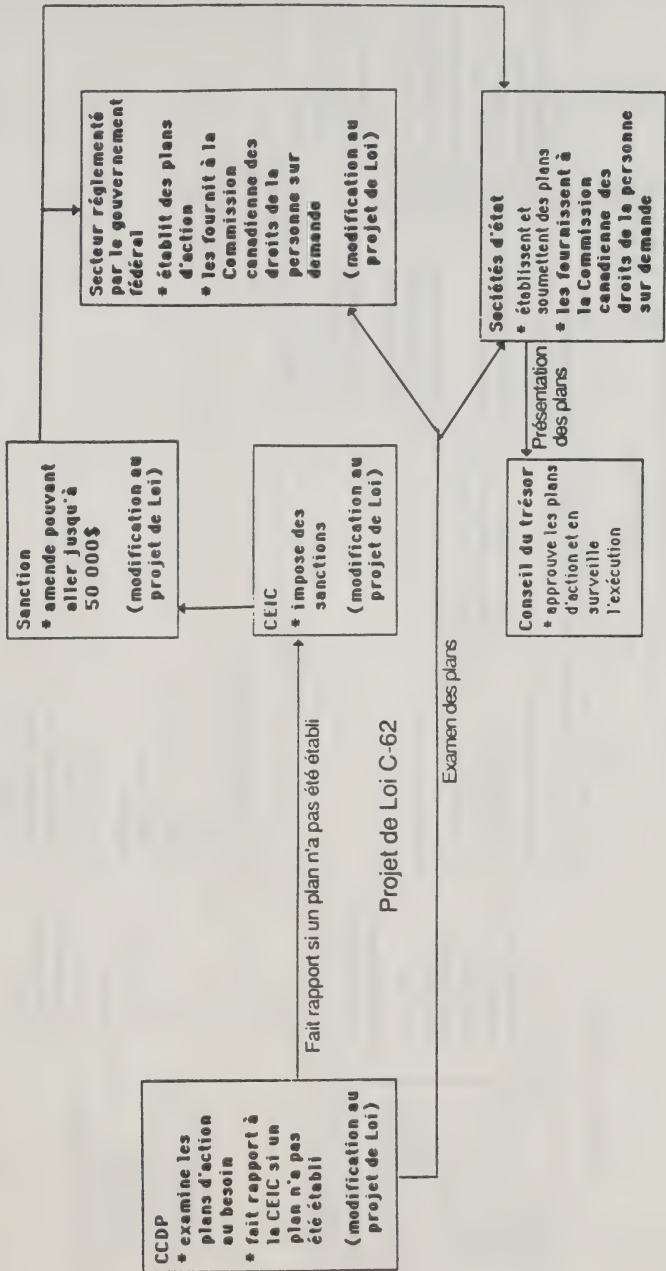


Statistics Act

Treasury Board Guidelines

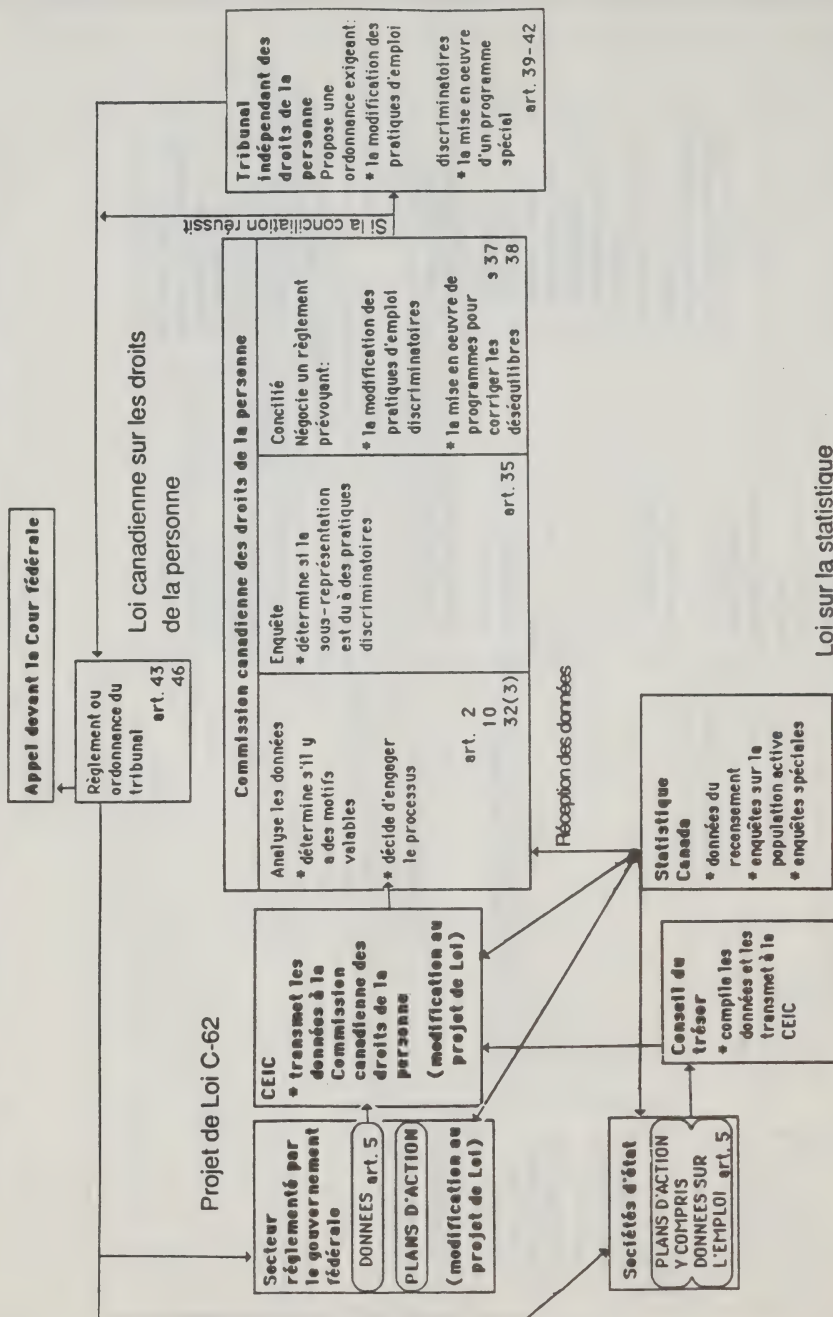
APPENDICE "C-62/2"

Application: Présentation des plans d'action



Lignes directrices du conseil du trésor

# Application: Assurer l'équité en matière d'emploi à l'aide de données et de plans d'action









*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Canadian Human Rights Commission:*

Gordon Fairweather, Chief Commissioner;  
Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner;  
Allan Cocksedge, Secretary General;  
Russell Juriansz, General Counsel;  
Jennifer Stoddart, Director, Research and Policy.

### *De la Commission canadienne des droits de la personne:*

Gordon Fairweather, président;  
Rita Cadieux, vice-présidente;  
Allan Cocksedge, secrétaire général;  
Russell Juriansz, avocat général;  
Jennifer Stoddart, directrice, Recherche et politiques.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Tuesday, January 14, 1986

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 9

Le mardi 14 janvier 1986

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

## BILL C-62

An Act respecting employment equity

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## PROJET DE LOI C-62

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la

trente-troisième législature, 1984-1985-1986



LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Roland de Corneille  
Suzanne Duplessis  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Dan Heap

Carole Jacques  
Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Claudy Mailly  
Lorne Nystrom  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 14, 1986  
(13)

*[Text]*

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 3:39 o'clock p.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Claudy Mailly, Lorne Nystrom, Barbara Sparrow.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Canadian Conference of Teamsters:* Robert Robichaud, Executive Assistant to the International Director; Nicole Mercier, Research Assistant. *From the International Longshoremen's Association:* Gerard McDaid, Local 1842; Robert Butler, Local 1869.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985, concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity. (See *Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

Robert Robichaud and Robert Butler made statements and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 14 JANVIER 1986  
(13)

*[Traduction]*

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 15 h 39, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Claudy Mailly, Lorne Nystrom, Barbara Sparrow.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: De la Conférence canadienne des teamsters:* Robert Robichaud, adjoint exécutif du Directeur international; Nicole Mercier, adjointe à la recherche. *De l'Association internationale des débardeurs:* Gerard McDaid, local 1842; Robert Butler, local 1869.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Robert Robichaud et Robert Butler font des déclarations, puis eux-mêmes et les autres témoins répondent aux questions.

A 17 h 20, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, January 14, 1986

• 1539

**Le président:** À l'ordre!

Je vous souhaite la bienvenue en cette nouvelle année.

And welcome to our two guests.

Twenty-two years ago at this time, I can assure you, I was extremely more agitated than I am now, because that night was my nomination for a by-election. I cannot believe how fast the time goes. And talking of how fast the time goes, I see that we are arriving today to the last moment before we get to clause by clause of the bill on Thursday.

Talking about Thursday, I would rather have that clearly in the file. I have received, as did all of you, a telegram from Denis Morrice, Executive Director of the Canadian Hearing Society, who believes that I personally have the authority to cancel the meeting. And many of you have written me a letter to the same effect.

• 1540

Of course you know the chairman is only the humble servant of the committee, which I keep repeating, and does not direct what the committee will do, but listens to what the committee would like to do. The committee decided to invite Miss MacDonald as our first and last witness, and then we asked her to come with her amendments. I understand it will be very difficult for her to cancel this meeting. She has other very important engagements anyway.

If members of this committee have been invited, then I will entertain one or two comments on that, briefly; but, as you know, the meeting that is taking place in Toronto, as important as I know it is, is in the evening, and we sit in the afternoon. I am sure members would like some time to reflect on the amendments that Madam MacDonald will bring forward on Thursday. I am ready to consider sitting less late on Thursday. We will listen to the amendments she intends to propose, and members who want to go to Toronto for that very important meeting on the same subject will be able to do so.

Are there any comments on the fact that unfortunately I have to call Mr. Dennis Morris to say that the committee can hardly change its agenda? The Minister is the witness, and I understand the Minister has other major engagements that day anyway.

Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** I would like to make a comment, Mr. Chairman, but can I, first of all, clarify something you said earlier: that you had received many written letters to the same effect, which is, I think, the quote?

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 14 janvier 1986

**The Chairman:** Order, please!

I would like to welcome you to this, our first meeting in the new year.

Je souhaite également la bienvenue à nos deux invités.

Il y a 22 ans exactement, je peux vous assurer que j'étais beaucoup plus agité que je ne le suis maintenant car c'était le soir de ma nomination en vue d'une élection partielle. J'ai peine à croire comme le temps passe si vite. À ce sujet, je remarque que nous en sommes aujourd'hui à notre dernière réunion avant d'entreprendre l'étude article par article du projet de loi, ce jeudi.

Au sujet de jeudi, j'aimerais tirer quelque chose au clair. J'ai reçu comme vous l'avez tous, un télégramme de M. Denis Morrice, directeur exécutif de la *Canadian Hearing Society*, lequel croit que je suis investi de l'autorité nécessaire pour annuler la réunion. Bon nombre d'entre vous m'ont d'ailleurs écrit une lettre dans le même sens.

Bien entendu, le président n'est que l'humble serviteur du Comité, comme que je le répète toujours; il ne lui impose donc pas sa volonté mais sollicite plutôt son avis. En l'occurrence le Comité a décidé d'inviter M<sup>lle</sup> MacDonald à être notre premier et dernier témoin, et nous lui avons également demandé d'apporter ses amendements. Je crois qu'il lui sera donc très difficile d'annuler cette réunion. De toute façon, elle a d'autres engagements très importants.

Si les membres de ce Comité ont été invités à la réunion de Toronto, je suis disposé à entendre quelques interventions à ce sujet, à condition qu'elles soient brèves; toutefois, vous n'ignorez pas que la rencontre en question, aussi importante qu'elle soit, se tient le soir tandis que nous siégeons l'après-midi. Je suis sûr que les membres voudront avoir un peu de temps pour réfléchir aux amendements présentés jeudi par M<sup>lle</sup> MacDonald. J'accepte donc que nous nous réunissions plus tôt le même jour. Nous l'entendrons donc proposer ses amendements, et ceux qui désirent aller à Toronto assister à cette autre rencontre très importante sur le même sujet pourrait le faire.

Y a-t-il des remarques sur le fait que je dois malheureusement appeler M. Dennis Morris afin de lui dire que le Comité ne peut modifier son calendrier? C'est la ministre qui vient témoigner, et je crois savoir que de toute façon, elle a d'autres engagements importants prévus le même jour.

Monsieur Hawkes, la parole est à vous.

**M. Hawkes:** J'aurais une remarque à faire, monsieur le président, mais j'aimerais d'abord une explication sur vos propos. Vous avez dit avoir reçu de nombreuses lettres dans le même sens, c'est bien cela?



## [Texte]

**The Chairman:** No. The letters I received were from members of this committee—some from your party and some from the NDP, not the Liberals—saying: Yes, I do agree. Probably everybody has been asked, I see by some acknowledgement.

**Mr. Hawkes:** I think probably we were all carbon-copied, which is 20 committee members plus the chairman is 21. But it was the use of the term 'many'. Could you clarify that for us? Is it 2, is it 3, is it all 20?

**The Chairman:** Do I count the telephone calls also?

**Mr. Hawkes:** I think the comment was 'many written letters'. Could we just have an indication . . .

**The Chairman:** Well, let us say many comments. I received four from members, and there were others who asked: Are you still sitting on Thursday? I said: Well, yes. So it depends on how you define representation.

**Mr. Hawkes:** The comment I would like to make is in the context of the entire way in which parliamentary committees operate. I have been party to changed meetings at the request of witnesses, and I have been party to changed meetings at the request of the majority of members, but I have never been party in six and one-half years to a change in meeting that is requested by a third party, an outside kind of party. I think it would be an absolutely dangerous precedent if parliamentary committees were caused not to meet at scheduled times to hear scheduled witnesses simply because a third party group out there somewhere advised us that it was their request that we not meet.

I would hope that members would indicate clearly that is not the kind of advice we would welcome today or in the future. If committee members want to change the meeting, or if witnesses want to, I think that is legitimate, but we should not bow to requests from outside third parties under any circumstances. It interferes with . . .

**The Chairman:** I think I was very wise to come back to the committee and put you in my confidence and tell you my difficulty. Are there any other comments?

Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** I have been invited to the meeting in Toronto, and I have agreed to go, but I did not ask for any postponement of this meeting because this meeting, I presumed, was during the day and the other meeting was at night. I had understood that the Minister was going to the meeting in Toronto, and I thought that if she requested a postponement I would agree to it; but I did not ask for one.

• 1545

**The Chairman:** Any comment? As I say, some members have indicated to me that there is a plane a little after 5 p.m. So we will arrange, by agreement, that those who have to go to

## [Traduction]

**Le président:** Non. Les lettres que j'ai reçues provenaient des membres de ce Comité—certaines émanant de votre propre parti et d'autres du NPD mais non des Libéraux—et dans ces lettres on se disait d'accord. D'ailleurs, d'après les signes de tête que je vois, je crois que tout le monde a demandé cela.

**M. Hawkes:** Il y a probablement eu des copies carbone, ce qui veut dire 20 membres du Comité plus le président, donc 21. Toutefois vous avez dit qu'elles étaient nombreuses. Pouvez-vous préciser ce que vous entendez par là? Y en a-t-il eu deux, trois, ou vingt?

**Le président:** Faut-il aussi compter les coups de téléphone?

**M. Hawkes:** Vous avez parlé de lettres. Pouvons-nous avoir une idée du . . .

**Le président:** Eh bien, disons qu'il y a eu de nombreuses remarques. J'ai reçu quatre lettres des membres, et d'autres m'ont demandé si on siégeait encore jeudi. À cette question j'ai répondu oui. Tout dépend de ce que vous appelez une demande.

**M. Hawkes:** L'intervention que je voudrais faire se rattache au fonctionnement des comités parlementaires. J'ai moi-même été d'accord pour qu'on change l'heure des séances à la demande des témoins de même qu'à la demande de la majorité de nos membres, mais en six ans et demi, je n'ai jamais été témoin d'un changement effectué pour satisfaire quelqu'un de l'extérieur. À mon avis, cela constituerait un précédent tout à fait dangereux si les comités parlementaires ne siégeaient à l'heure et à la date prévues pour entendre des témoins déjà invités, sous prétexte qu'un groupe de l'extérieur nous l'a demandé.

J'espère que les membres s'opposeront catégoriquement à ce que nous donnions suite à ce genre de demandes, aujourd'hui comme à l'avenir. Si les membres du Comité veulent modifier la date ou l'heure des séances ou si encore les témoins le demandent, cela me paraît légitime, mais nous ne devrions pas céder aux demandes de l'extérieur, quelles que soient les raisons. C'est une ingérence . . .

**Le président:** Je crois avoir été très sage de m'ouvrir de cette question au Comité, de lui faire partager mes difficultés. Y a-t-il d'autres remarques?

Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** J'ai été invité à assister à la rencontre de Toronto, et j'ai accepté, mais je n'ai pas demandé qu'on reporte notre réunion car je pensais que notre séance se tenait le jour et que la rencontre de Toronto avait lieu le soir. J'ai cru comprendre aussi que la ministre allait assister à la rencontre de Toronto, et si elle avait demandé qu'on remette la séance de comité, je l'aurais appuyée mais elle ne l'a pas fait.

**Le président:** Y a-t-il des commentaires? Comme je l'ai mentionné, certains membres m'ont informé qu'il y a un avion un peu après 17 heures. Donc, si vous êtes d'accord, on peut donner la priorité lors des questions à ceux qui doivent aller à

## [Text]

Toronto may be given seniority, if I may say, in questioning that day. Between members, we do that often.

Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** I understand, Mr. Chairman. In your words, you are the humble servant of the committee, and I am glad you brought this to the attention of the committee. I am not one that wrote a letter either, but I have been invited to the meeting in Toronto.

The meeting in Toronto, in case someone does not know, is sponsored by a coalition of groups that are affected by this legislation, by this bill. They had invited the Minister and someone from each of the other parties. When they found we were meeting at the same time, they lobbied to have the meeting cancelled or else shortened. Now maybe, Mr. Chairman, if we were to shorten it and catch a 5.20 p.m. or a 5.30 p.m. flight, this might be adequate. But they wanted to speak with the Minister and were concerned that if she was tied up here, she would not be available. I understand that she has another commitment anyway. I also understand, from other people, that her office was a bit confused about whether she was invited or not. So I am not . . .

**The Chairman:** In any case, I do not want to . . . I think Mr. Hawkes was very clever in his words. Every member has been canvassed one way or the other. I was put in an embarrassing situation, where I was told, we would appreciate it if you would cancel. I have no authority to do that. If the Minister would have asked, that is different, or if members of the committee . . .

Therefore, we have two witnesses today. As you know, the Minister has accepted to come for that meeting. We are now working with her office to make sure that she comes back for the clause by clause. We will give you an agenda, when the Minister will be present, for the clause-by-clause discussion of Bill C-62.

Now, we have with us today, as requested by some members in December—we are very happy that we could accommodate both. I have to report, in case some of you ask me, that Judge Abella was asked if she would like to come; however, she declined. So we will terminate the debate there. She declined.

Nous recevons aujourd'hui l'adjoint exécutif du directeur international de la Conférence canadienne des teamsters, M. Robert Robichaud. Il est accompagné de M<sup>me</sup> Nicole Mercier, son attachée de recherche à la Conférence canadienne des teamsters. Nous leur souhaitons la plus cordiale bienvenue.

Also, from the International Longshoremen's Association, we have from Local 1842, Mr. Gerald McDaid. I hope I have pronounced your name correctly, Mr. McDaid. From Local 1869 of the International Longshoreman's Association, we have Mr. Robert Butler.

They both agreed to just make oral presentations regarding the bill. They also accepted to receive questions. By agreement, the Canadian Conference of Teamsters will start first. We will

## [Translation]

Toronto. C'est le genre d'arrangement qu'on adopte souvent entre nous.

Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Je vous comprends, monsieur le président. Comme vous le dites, vous êtes l'humble serviteur du Comité et je vous remercie de nous avoir signalé cette question. Je n'ai pas écrit cette lettre non plus, mais j'ai été invité à la réunion de Toronto.

Au cas où certains le ne sauraient pas, la réunion de Toronto est organisée par une coalition de groupes concernés par le projet de loi. On a invité la ministre et un représentant de chaque parti. Quand les organisateurs ont appris que nous avions une réunion prévue au même moment, ils ont demandé qu'elle soit annulée ou abrégée. Or, même si nous devions l'écourter pour prendre un vol à 17h20 ou 17h30, cela risquerait d'être insuffisant. Car ils voulaient parler à la ministre et craignaient qu'elle ne soit pas disponible si elle était prise par la réunion du Comité. Quoi qu'il en soit, je crois savoir qu'elle a un autre engagement. On me dit aussi que son Cabinet était dans la confusion au sujet de cette invitation. Ainsi je ne vais pas . . .

**Le président:** De toute façon, je ne veux pas . . . Je crois que M. Hawkes a très bien résumé la situation. Nous avons sondé tous les membres du Comité. Je me suis trouvé dans une situation embarrassante où on m'avait demandé de bien vouloir annuler cette réunion. Je n'avais pas le pouvoir de procéder de cette façon. Si la demande avait été faite par la ministre ou un membre du Comité, cela aurait été différent . . .

Nous avons donc deux témoins aujourd'hui. Comme vous le savez, la ministre a accepté d'assister à cette réunion. Nous sommes maintenant en contact avec son Cabinet pour nous assurer qu'elle reviendra pour l'examen article par article. Nous allons vous donner un calendrier qui indique quand la ministre sera présente pour l'examen article par article du projet de loi C-62.

Nous sommes heureux d'être en mesure de recevoir aujourd'hui les deux groupes, conformément à la demande de certains membres. Je devrais vous informer en passant que le juge Abella a été invitée mais elle a décliné l'invitation. Nous allons maintenant arrêter la discussion, puisqu'elle a refusé notre invitation.

It is our pleasure to welcome the Executive Assistant of the International Director of the Canadian Conference of Teamsters, Mr. Robert Robichaud. He is accompanied by Mrs. Nicole Mercier, his Research Assistant with the Canadian Conference of Teamsters. We would like to extend to them a most cordial welcome.

Nous recevons aussi de la section locale 1842 de l'Association internationale des débardeurs, M. Gerald McDaid. J'espère bien prononcer votre nom, monsieur McDaid. De la section locale 1869 de l'Association internationale des débardeurs, nous vient M. Robert Butler.

Tous deux ont accepté de faire un exposé sur le projet de loi et veulent bien répondre à nos questions. Il a été convenu que la Conférence canadienne des Teamsters va commencer. Nous

## [Texte]

finish our hearing the way Mr. Hawkes wanted us to hold the meeting. You both will participate and then we will question you, according to our intuition for questions.

Monsieur Robichaud, s'il vous plaît.

**Mr. Robert Robichaud (Executive Assistant to the International Director, Canadian Conference of Teamsters):** Thank you, Mr. Chairman and members of the committee. First of all, I would like to begin with a brief outline of what we are all about.

The Canadian Conference of Teamsters represents some 90,000 members in Canada, in all kinds of industries. However, a large group—about 35,000—is in transportation, the trucking industry mainly. There are some bus companies but most members work for trucking companies. Twenty thousand of those 35,000 would be under federal jurisdiction. The remainder, 15,000, would belong to provincial trucking companies.

• 1550

We are the Canadian section of the International Brotherhood of Teamsters, with 1,900,000 members in North America.

On Bill C-62—I must put these things clearly before I start—we do not have a formal position. We have not discussed this issue at our national policy committee. At the request of the committee, we are appearing before you mostly to give you not a formal, official position of our organization, because I think it would be unfair to our organization to do so, but at least an informed opinion, if one might put it in that way, as to what we feel this legislation will do in actual practice. I intend to be very brief, leaving it open to a lot of questions, to have a frank discussion of where we fit in this scheme of things.

The main thing, the way the bill is written right now . . . and I am sure you have heard all kinds of witnesses come to tell you that it is timid or it goes too far, that it is useless—whatever point of view they want to expand . . . We see it for, I guess, what it is. It is not called an act to implement right away employment equity; it is “An Act respecting employment equity”. It is one of a series of measures, I guess, to move for more equity in the workplace.

What we see this bill as doing in actual terms is increasing employer awareness of employment equity—and I am trying to refer to the group of employers we represent in our jurisdiction, which is mostly trucking companies—increasing their awareness that they have to do something about it and actually take positive measures to ensure that their employment practices are not discriminatory; or even more than that, promote actively target groups in their hiring and promotion practices. That is the first aspect of it.

## [Traduction]

allons terminer de la façon proposée par M. Hawkes, à savoir que vous présenterez vos exposés et nous poserons ensuite des questions.

M. Robichaud, please.

**M. Robert Robichaud (adjoint exécutif du directeur international, Conférence canadienne des Teamsters):** Merci, monsieur le président, mesdames et messieurs. Je veux d'abord vous décrire brièvement notre association.

La Conférence canadienne des Teamsters regroupe au Canada quelque 90,000 membres travaillant dans diverses branches d'activité. Un élément important, environ 35,000, provient du secteur des transports, surtout du camionnage. Il y a aussi des autobus mais la plupart de nos membres travaillent pour des entreprises de camionnage. Vingt mille sur ces 35,000 relèvent de la législation fédérale, le reste travaillant pour des entreprises qui sont du ressort de la province.

Nous formons l'aile canadienne de la Conférence internationale des Teamsters qui compte 1,900,000 membres en Amérique du Nord.

Quant au projet de loi C-62, et je dois le préciser avant de commencer, nous n'avons pas de prise de position formelle. Nous n'avons pas saisi notre Comité national des politiques de cette question. À la demande du comité, nous comparaissons devant vous non pas pour vous faire connaître la prise de position officielle de notre organisme, car je crois que ce serait injuste envers nos collègues de le faire, mais nous pouvons au moins vous faire connaître notre opinion documentée, si vous voulez, sur ce que pourraient être, à notre avis, les conséquences pratiques de ce projet de loi. Je n'entends pas parler très longtemps car j'aimerais passer presque immédiatement à une période de questions afin que nous puissions avoir une discussion franche et ouverte pour savoir où nous nous situons dans tout cela.

Le principal, vu le libellé actuel du projet de loi . . . et je suis sûr que toutes sortes de témoins sont venus vous dire que cela ne va pas assez loin ou que cela va trop loin, que c'est inutile, etc., le tout dépendant, évidemment, du point de vue que les témoins veulent défendre . . . Je crois que nous prenons tout simplement les choses comme elles sont. Le titre de ce projet de loi n'est pas «Loi concernant l'équité immédiate en matière d'emploi»; son titre précis est bien «Loi concernant l'équité en matière d'emploi». Je crois bien qu'il s'agit là d'une mesure parmi tant d'autres visant à améliorer l'équité en matière d'emploi.

À notre avis, ce projet de loi servira à conscientiser l'employeur pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi et je veux surtout parler du groupe d'employeurs à qui nous faisons affaire en notre qualité de syndicat et qui comprend principalement des sociétés de camionnage; cela devrait servir à les conscientiser, et ils sauront alors qu'ils doivent faire quelque chose à ce propos et prendre des mesures réelles pour s'assurer que leurs pratiques en matière d'emploi ne sont pas discriminatoires; ou, pour aller un peu plus loin, ils devront



## [Text]

The second aspect of it is the reporting requirements. My understanding of that part of it is that it is mostly to empower the Canadian Human Rights Commission to have sufficient data to initiate investigations in areas and industries or groups they feel are not quite representative in their employment practices.

So that is the way we see what the bill is going to try to accomplish.

In actual fact, within our organization and with our employers, we are not in a hiring situation. We have some 35,000 members in trucking—unionized trucking employees within the Teamsters—and mainly because of the deregulation of the industry we expect if the U.S. experience prevails here to be losing about 10,000 members within the next three or four years. So you are talking about a situation where the industry is going to be in a tremendous amount of turmoil. There will not be hiring. There will be massive bankruptcies and lay-offs. To what extent employment equity or hiring practices of employers are going to be changed tremendously through that process I do not know.

The situation that will mostly prevail is that companies will close, employees will be laid off. They have their recall rights. But if the U.S. trends happen here we are going to end up in such a way that there will not be any unionized work for those workers. It is one-third of our membership in the trucking companies that we expect to lose. So that is a sizeable loss. To what extent the companies will be able to promote employment equity in that context is . . . I am sure they will make some plans to comply with the proposed legislation. They will make some plans and they will make some effort to eliminate some, if there are any, of the more restrictive practices. But you will not see an increased proportional representation of target groups within that industry for the foreseeable future with that type of legislation.

• 1555

So maybe I have opened a door for some discussion at some point in time, but that is the bulk of my comments at this point in time.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Robichaud.

Mr. Butler, please.

**Mr. Robert Butler (Local 1869, International Longshoremen's Association):** Thank you, Mr. Chairman.

Ladies and gentlemen, again because we were closest to Ottawa, coming from Toronto, our international vice-president

## [Translation]

choisir des groupes cibles qu'ils devront avantager au moment de l'embauche et de la promotion. Voilà le premier aspect de la chose.

Il y a ensuite cette question des rapports. Si j'ai bien compris cette partie de l'affaire, il s'agit surtout d'accorder à la Commission canadienne des droits de la personne les pouvoirs nécessaires pour obtenir suffisamment de données afin de pouvoir mener des enquêtes dans certains domaines à propos de certaines industries ou de certains groupes qui, de l'avis de la commission, n'appliquent peut-être pas toute l'équité voulue en matière d'emploi.

Voilà donc, à notre avis, l'objectif de ce projet de loi.

Dans la réalité quotidienne des choses, au sein de notre propre organisme et aussi pour ce qui est de nos divers employeurs, personne n'embauche. Nous comptons quelque 35,000 membres dans le domaine du camionnage—c'est-à-dire les employés de ce secteur qui font partie de notre syndicat des *Teamsters*—et, surtout à cause de la déréglementation de l'industrie, nous prévoyons si l'expérience américaine se répète chez nous, perdre quelque 10,000 membres au cours des trois ou quatre prochaines années. Alors il s'agit d'une situation dans laquelle l'industrie va connaître quelques bouleversements monumentaux. Plus personne n'embauchera. Nous allons être témoins de faillites mémorables et de mises à pied. Dans quelle mesure l'équité en matière d'emploi ou les pratiques d'embauche des divers employeurs connaîtront certains changements à la suite de tout cela, je n'en ai aucune idée.

La situation qui prévaudra sera la suivante: des sociétés fermeront leurs portes, des employés seront mis à pied. Il y a, évidemment, les droits de rappel afférents. Mais si l'expérience américaine se répète ici, la situation sera telle que les travailleurs ne trouveront plus d'emplois par l'entremise de leur syndicat. Nous prévoyons perdre un tiers de nos membres dans le domaine du camionnage. C'est une perte importante. Dans quelle mesure les compagnies pourront-elles promouvoir l'équité en matière d'emploi dans ce contexte, c'est . . . Je suis sûr qu'elles dresseront certains plans pour respecter la loi proposée. Elles dresseront certains plans et feront certains efforts pour éliminer, le cas échéant, certaines de leurs pratiques les plus restrictives. Mais vous ne constaterez aucune augmentation proportionnelle des représentants des divers groupes cibles au sein de cette industrie, dans un avenir plus ou moins immédiat, à cause de cette loi.

Alors j'ai peut-être ouvert la porte pour le débat, mais c'est à peu près tout ce que j'avais à dire pour le moment.

**Le président:** Merci, monsieur Robichaud.

Monsieur Butler, s'il vous plaît.

**M. Robert Butler (local 1869, Association internationale des débardeurs):** Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, encore une fois parce que nous sommes moins éloignés d'Ottawa que tous les autres, puisque

*[Texte]*

called us yesterday to be here today, and you will have to excuse us for not fully reading all of the paper that is before us. But we did want to appear to give you some background on the hiring hall practice and how we, as longshoremen, have historically operated.

In the Port of Toronto, there are two locals. First, the longshoremen physically lift the cargo from the ships and move it either by heavy machinery or tow motor to a place of rest designated by the employer. There is another union for purposes called the checkers or the clerical end of our business, which I happen to represent, which does the office work: the typing, the direction that is given to the tow motors to get the particular cargo from a place of rest to a truck and onto the ultimate consignee.

The Port of Toronto, like probably the trucking industry, was caught with too many people. The type of cargo being handled was greatly reduced by the introduction of containers. There is very little now of what we used to call "break bulk cargo", which would be loose cargo piled on pallets and lifted out of a ship, and lots of men came to sort those pallets. It is no longer a fact in our industry that a container full of a consignee's goods comes over the side of the ship, the machine picks it up and puts it on a truck and it is gone.

Consequently, our industry—and again I am talking about the Port of Toronto—in 1972 worked somewhere well in excess of 1 million hours. In 1982 we were somewhere around 100,000 hours. It is simply the mode of transportation and our having too many people. Through attrition and retirements and people going on to try to find other fields of endeavour, our two locals have tried to work together. We were in better shape membership-wise than the longshoremen.

What we have been doing now for the last couple of years, as jobs become available on the checking side of the coin, is relieving the dispatch centre of the longshoremen and using those members to fill our needs. Consequently, we are doing a little better than we have for several years.

• 1600

It was interesting. I had the chance to read the submission given to the committee by FETCO. On page 5 of that report I noticed where the employer in its submission before you was asking that they become part of the hiring haul practices, if the legislation was to go in that direction, where under collective agreements the unions solely direct, as we do in Toronto, the hiring out of these dispatch centres.

I made inquiries today as to what employers belonged to the FETCO proposal. Sure enough, one was the Maritime Employers Association, which does the negotiating for the different longshore companies within its industry.

*[Traduction]*

notre siège est à Toronto, notre vice-président international nous a téléphoné hier pour nous demander d'être ici aujourd'hui, et vous devrez nous excuser si nous ne lisons pas tout le document que nous avons devant nous. Mais nous voulions comparaître pour vous donner certains renseignements sur la pratique des bureaux de placement syndicaux et sur la façon dont les débardeurs que nous sommes fonctionnent depuis toujours.

Au port de Toronto, il y a deux sections locales. Tout d'abord, les débardeurs sortent la cargaison des navires, physiquement, et la transportent ensuite avec de la machinerie lourde ou divers engins motorisés pour l'amener au lieu désigné par l'employeur. Ensuite, il y a un autre syndicat qui regroupe les vérificateurs ou les commis; ce sont ceux que je représente et ce sont eux qui font le travail de bureau: la dactylographie, les instructions données pour transborder une cargaison particulière de son lieu de remisage jusqu'au camion qui livrera la marchandise au destinataire.

Au port de Toronto, un peu comme pour l'industrie du camionnage, on s'est trouvé pris avec trop de monde. Il y a beaucoup moins de ce qu'on appelait, dans le temps, les «cargaisons emballées en vrac», c'est-à-dire le genre de cargaisons qu'on empilait sur les palettes pour les sortir des cales des navires et pour la manutention desquelles il fallait beaucoup d'hommes. De nos jours, le conteneur qui doit aller directement chez le destinataire est tout simplement débarqué du navire, la machine le prend, le place sur un camion et c'est fini.

Toujours pour le port de Toronto, en 1972, nous avons travaillé plus de 1 million d'heures. En 1982, quelque chose comme 100,000 heures. Le mode de transport a changé et nous avons trop de gens. Du fait de l'érosion naturelle des effectifs, les mises à la retraite, des gens qui ont réussi à se trouver du travail dans d'autres domaines, nos deux sections locales ont essayé de travailler ensemble. Du point de vue membres, nous étions en meilleure position que les débardeurs.

Depuis quelques années déjà, au fur et à mesure que se libèrent les emplois du côté de la vérification, nous prenons des débardeurs pour répondre à nos besoins. Donc, cela va un peu mieux que précédemment.

C'était intéressant. J'ai eu l'occasion de lire le texte du mémoire que l'ETCOF (employeurs des transports et communications de régie fédérale) a déposé devant le Comité. À la page 5 du mémoire, les auteurs demandent, au nom des employeurs, que ces derniers participent aux pratiques des bureaux d'embauche syndicaux, si la loi doit aller dans ce sens, étant donné qu'en vertu des conventions collectives, les syndicats contrôlent à eux seuls, comme nous nous le faisons à Toronto, l'embauche faite à partir de ces centres de contrôle.

Je me suis renseigné aujourd'hui sur les employeurs qui ont signé cette proposition de l'ETCOF. On y trouve bien sûr l'Association des employeurs maritimes, qui s'occupe de la négociation pour les différentes sociétés de débarquement de l'industrie.

**[Text]**

As long as I can remember, which is going back to the St. Lawrence Seaway, in negotiating since 1959 the Maritime Employers Association has been trying to get the dispatch system away from us and to bargain it away collectively. When I see that in here I sometimes wonder if their position is all that wonderful.

However, on behalf of the International Longshoremen, I would like to say that we agree with what the committee is trying to do. Historically, there have not been women in the workplace. Can women come into our workplace and do some work? The answer is, simply, yes, because we have other areas of work in offices, and I am certain they would be just as competent, or more competent, than perhaps we at times are.

The thing that worries me is when we are talking about machinery, steel and stuff moving around. I do not think you can take a stick and say every workplace must follow in the steps laid out.

However, with that I think I have covered all I wanted to say, and I would be only too glad to answer any questions that might arise.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Butler.

Mr. Allmand, followed by Mr. Hawkes.

**Mr. Allmand:** Thank you very much.

I am pleased that the two unions are here today. It was because of testimony that was given when FETCO was here that we wanted to talk with you because the way they described the situation it appeared that there were problems relating to your unions and to your industry which were a bit different from some of the others. I will ask some explicit questions that arose out of their testimony, and perhaps you can clarify it for us.

First, with respect to the longshoremen, I did not take it to be a serious comment or proposal that they were trying to do away with the hiring hall. Maybe they are, but on that occasion I did not take it to be a serious comment. But they pointed out that in this bill in clause 4 it says that an employer shall implement employment equity by (a), (b), (c), etc., and they said that in the longshoring practice the hiring was traditionally done by the hiring hall, which was under the control of the union. They said if that is the case then as far as they are concerned, which may be different from other industries, it is not proper just to hold the employer responsible for implementing employment equity, and they recommended that there be an amendment that where there were collective agreements and hiring halls and so on the employer and the union should implement employment equity together. When the CLC was here, they said they also would like the employers to be obliged to bargain employment equity, and I think that goes along with it. So what I wanted to ask you, the International Longshoremen's Association, is this: If we were

**[Translation]**

D'aussi loin que je m'en souviens, et cela remonte à la Voie maritime du Saint-Laurent, dans ses négociations entreprises depuis 1959, l'Association des employeurs maritimes a toujours essayé de nous retirer le système de contrôle par le biais de la négociation collective. Lorsque je vois cela ici, je me demande parfois si leur position est aussi merveilleuse que cela.

Quoi qu'il en soit, j'aimerais dire au nom de l'Association internationale des débardeurs que nous sommes d'accord avec ce qu'essaie de faire le Comité. Jusqu'ici, il n'y a pas eu de femmes dans notre secteur. Des femmes pourraient-elles venir se joindre à nous et travailler à nos côtés? La réponse, c'est oui, car il y a certaines activités, certaines parties de notre travail qui se font dans les bureaux, et je suis convaincu que les femmes seraient tout aussi, sinon plus, compétentes que nous nous le sommes parfois.

Là où je m'inquiète, c'est lorsqu'on parle de machines, d'acier, d'équipement à déplacer. Je ne pense pas que vous puissiez prendre un bâton et exiger que tout le monde suive, quelles que soient les tâches à accomplir.

Voilà donc ce que j'avais à dire à ce propos et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions, si vous en avez.

**Le président:** Merci, monsieur Butler.

La parole est à M. Allmand, suivi de M. Hawkes.

**M. Allmand:** Merci beaucoup.

Je suis heureux que des représentants des deux syndicats soient venus nous rencontrer aujourd'hui. C'est en effet à cause des propos qui nous ont été tenus par les représentants de l'ETCOF que nous avons jugé bon de vous rencontrer. Leur description de la situation nous a amené à croire qu'il y avait des problèmes propres à vos syndicats et à l'industrie elle-même, qui étaient légèrement différents de ceux d'autres secteurs. Je vais donc vous poser un certain nombre de questions très précises qui découlent de leur témoignage, et j'espère que vous pourrez nous fournir quelques éclaircissements.

Tout d'abord, en ce qui concerne les débardeurs, je n'ai pas jugé sérieuse leur proposition visant la suppression du bureau d'embauche syndical. Peut-être qu'ils l'envisagent sérieusement, mais ce n'est pas l'impression que j'ai eu lorsqu'ils ont discuté avec nous. Ils ont cependant souligné que l'article 4 du projet de loi précise que l'employeur doit viser à l'équité professionnelle par les actions suivantes: a, b, c, etc., et ils ont dit qu'en ce qui concerne le débarquement, l'embauche était en général faite par le Bureau d'embauche, qui relève du syndicat. Ils ont dit que, si c'était le cas, d'après eux—mais ils ont reconnu que leur opinion était peut-être différente de celle des représentants d'autres industries—il ne serait pas normal de ne tenir que l'employeur responsable de l'exécution de la loi en ce qui concerne l'équité professionnelle. Ils ont recommandé que l'on modifie le projet de loi de façon à ce que, dans les situations où interviennent des conventions collectives, des bureaux d'embauche syndicaux, etc., et l'employeur et le syndicat soient tenus de viser à l'équité professionnelle. Lorsque des représentants du CTC sont venus nous rencontrer,



## [Texte]

to put forward an amendment that not only shall the employer be responsible for implementing employment equity but, where it is appropriate—I do not have the right words now because we have not drafted the amendment—the employer and the union be responsible, in the case of the hiring hall and your situation, how would that sit with you people?

• 1605

**Mr. Butler:** Not very well Mr. Allmand, because, with the exception I have made with women in our particular workplace—for years and years and years, we have had all kinds of ethnic groups in and out. For instance, last summer, when we had a little rush of work, we had the Help people, an organization for convicts. We, by our very nature, have always tried to help, where we could help.

Unfortunately, as I said earlier, our work force has been cut and our work drastically reduced, so we do not have the extra work to give out, as we did in years gone by. But I do not know what the employer would do. If you could tell me the way you are thinking . . . Who gets the work?

One other thing, before I stop . . .

**Mr. Allmand:** Yes.

**Mr. Butler:** —we are probably the most archaic industry in Canada today. Our people are hired on a four-hour basis, three calls a day: 8 a.m.; 1 p.m.; and 6 p.m. So with regard to women with children, would they have to come down to a call without . . . not go to work three times a day? There are built in problems with that.

**Mr. Allmand:** I would like to follow up on that. Some of the answers that you are giving me, of course, are similar to ones that some of the employers give us.

**Mr. Butler:** Sure.

**Mr. Allmand:** They put forward some of the difficulties. Since the hiring halls are under the jurisdiction of the unions, in the case of the longshoremen, if we were to apply penalties—many of us want to introduce penalties in the bill for not moving ahead with employment equity. If we were to do it against the employer in this case, it would be unfair too, because the employer does not have much to say about who is hired and who is not hired. I think you would agree with that.

## [Traduction]

ils nous ont dit qu'ils aimeraient eux aussi que les employeurs soient tenus de négocier l'équité professionnelle, et je pense que les deux choses vont de pair. La question que j'aimerais donc vous poser en tant que représentant de l'Association internationale des débardeurs est la suivante: si nous modifions le projet de loi de façon à ce que dans les cas où ce serait justifié, ce ne serait pas seulement l'employeur qui serait responsable de viser l'équité professionnelle . . . je ne saurais vous soumettre un texte précis, car nous n'avons pas encore rédigé l'amendement . . . mais l'idée de rendre responsables et l'employeur et le syndicat, dans le cas de bureaux d'embauche syndicaux et dans votre situation à vous, serait-elle acceptable pour vous?

**M. Butler:** Pas vraiment, monsieur Allmand, car, à l'exception du cas des femmes dont j'ai fait état tout à l'heure lorsque j'ai parlé de notre lieu de travail . . . depuis des années et des années, nous avons sans cesse accueilli parmi nous les représentants de toutes sortes de groupes ethniques. L'été dernier, par exemple, nous avons été un petit peu débordés, et nous avons fait appel à un organisme qui porte le nom *Help* et qui s'occupe d'anciens détenus. Nous avons toujours essayé d'aider, là où c'était possible, car c'est dans notre nature.

Malheureusement, comme je l'ai dit tout à l'heure, nos effectifs ont été réduits, ainsi que notre charge de travail, et nous n'avons donc pas de surplus à faire faire par d'autres, contrairement à ce qui s'était toujours produit jusqu'ici. Quoi qu'il en soit, je ne sais ce que ferait l'employeur. Si vous pouvez m'expliquer ce que vous avez en tête . . . qui obtient le travail?

Une autre chose, avant que je ne m'arrête . . .

**M. Allmand:** Oui.

**M. Butler:** . . . notre secteur d'activité est sans doute le plus archaïque de tout le pays. Chez nous, les gens sont embauchés pour des plages de quatre heures, trois fois par jour: à 8 heures, à 13 heures et à 18 heures. Je vois mal des mères de famille venir travailler sans . . . venir trois fois par jour. Il y a un certain nombre de problèmes inhérents au système lui-même.

**M. Allmand:** J'aimerais approfondir un petit peu cette question. Certaines réponses que vous me donnez ressemblent bien sûr de très près à celles qui nous ont été données par certains groupes d'employeurs.

**M. Butler:** Bien sûr.

**M. Allmand:** Ils nous ont parlé d'un certain nombre de ces problèmes. Étant donné que les bureaux d'embauche relèvent des syndicats, dans le cas des débardeurs, si nous imposons des amendes . . . en effet, nous sommes plusieurs à vouloir introduire dans le projet de loi des amendes qui seraient imposées à ceux qui ne feraient pas d'effort sur le plan de l'équité professionnelle. Dans le cas qui nous intéresse, si ces amendes étaient imposées à l'employeur, ce serait injuste, étant donné que l'employeur n'a pas grand-chose à dire sur les personnes qui sont ou qui ne sont pas embauchées. Vous êtes sans doute d'accord avec moi là-dessus, n'est-ce pas?

[Text]

**Mr. Butler:** Yes.

**Mr. Allmand:** By the way, the teamsters mentioned how many members they had in Canada. Do you know how many you have in both the truckers union and in the stevedore union?

**Mr. Butler:** In Toronto or in the . . . ?

**Mr. Allmand:** Throughout the country. I am wondering how many would be affected by this bill, once we pass it.

**Mr. Butler:** There are 8,000.

**Mr. Allmand:** How many?

**Mr. Butler:** There are 8,000. That would not count the west coast. That is not part of our international organization. I do not know how many they have in that brotherhood on the west coast. It is not our organization—the west coast to the U.S.

**Mr. Allmand:** There are some at Thunder Bay and Churchill, are there not?

**Mr. Butler:** Yes.

**Mr. Allmand:** They are not in your group either?

**Mr. Butler:** No.

**Mr. Allmand:** This presents a real difficulty for us, because if the bill passes, if we toughen it up, it will certainly apply to all employment under federal jurisdiction, including the longshoremen. One way or another, we have to resolve that problem. Who is responsible for the implementation of the law?

Perhaps you did not have a chance to get ready for this today, but it will very much affect your industry. We are going to start the clause-by-clause has to be resolved, because it is ridiculous to pass a law touching 8,000—that is not even counting the west coast—which is not enforceable in one way or another.

• 1610

So we have to resolve this, and the Parliamentary Secretary is not here today. In some way or other, we are going to have to deal with this.

Now, for the teamsters, there were also problems raised. When the trucking people were here—and they are part of the FETCO, too—they pointed out that there were about 10,000 trucking companies in Canada and that about 1,500 of those trucking companies were under federal jurisdiction. But since the bill covers only those with over 100 employees, they said that probably the bill would apply only to about 25 of the very large companies out of the 1,500.

Now, what they were concerned about from a competition point of view is that you would have employment equity and its regulations applying to maybe 25 of the very large companies

[Translation]

**M. Butler:** Oui.

**M. Allmand:** En passant, les \*teamsters nous ont dit combien de membres ils comptaient au Canada. Savez-vous combien de membres compte le Syndicat des camionneurs et celui du secteur de la manutention portuaire et de l'expédition?

**M. Butler:** À Toronto ou bien . . . ?

**M. Allmand:** À l'échelle du pays. J'aimerais avoir une idée du nombre de personnes qui seront touchées par le projet de loi.

**M. Butler:** Il y en a 8,000.

**M. Allmand:** Combien?

**M. Butler:** Huit mille. Mais ce total ne tient pas compte de la côte ouest. Ces gens-là ne font pas partie de notre organisme international. Je ne sais pas combien ils seraient le long de la côte ouest. Mais ces travailleurs font partie non pas de notre association mais de l'association américaine.

**M. Allmand:** Il y en a également à Thunder Bay et à Churchill, n'est-ce pas?

**M. Butler:** Oui.

**M. Allmand:** Ils ne sont pas membres de votre groupe non plus?

**M. Butler:** Non.

**M. Allmand:** Cela pose un problème, car si le projet de loi est adopté, si nous le rendons un peu plus sévère, il s'appliquera très certainement à toutes les activités d'embauche de régie fédérale, et donc à tous les débardeurs. Il nous faudra donc régler ce problème d'une façon ou d'une autre. Qui est responsable de l'exécution de la loi?

Vous n'avez peut-être pas eu suffisamment de temps pour y réfléchir avant aujourd'hui, mais cela va toucher de très près votre industrie. Nous allons bientôt commencer notre étude du projet de loi article par article . . . peut-être dès la semaine prochaine. Il me semble que cette question doit être réglée, car il serait ridicule d'adopter une loi qui toucherait 8,000 personnes—sans compter les gens de la côte ouest—si l'on ne pouvait pas la faire respecter pour une raison ou une autre.

Il nous faut donc prendre une décision là-dessus, mais le secrétaire parlementaire n'est pas là aujourd'hui. D'une façon ou d'une autre, il faudra trouver une solution.

Pour ce qui est des *teamsters*, là aussi des problèmes ont été soulevés. Lorsque les camionneurs étaient là—ils font eux aussi partie de la FETCO—ils nous ont dit qu'il existe environ 10,000 entreprises de camionnage au Canada dont près de 1,500 relèvent de la législation fédérale. Mais dans la mesure où le projet de loi ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 100 employés, sur les 1,500 entreprises de camionnage seules les 25 très grosses seraient touchées.

Le problème est que l'application de la loi aux 25 plus grosses entreprises relevant de la législation fédérale et pas du tout aux autres, celles qui comptent moins de 100 employés,

## [Texte]

under federal jurisdiction and not applying at all to the ones with 100 employees and less. They said there are quite a few small trucking companies with maybe 25 or 50 employees and it would not apply to them, and it would not apply to any of the companies under provincial jurisdiction. There would be a cost factor, according to them, for the large companies subject to the legislation, but not for the ones that did not fall under the legislation. Again, I do not know to what percentage . . . I asked them whether the teamsters were the union representing all those trucking employees, and they said not all, but most of them.

From an employee point of view, from the trucker's point of view, do you have any advice with respect to this problem? The longshoremen are losing employees; there are employees being laid off. What about the teamsters? Are you losing or are you gaining employees?

**Mr. R. Robichaud:** We are on a downslide, but with the impending deregulation proposition, this spells real chaos.

**Mr. Allmand:** But that has not gone through yet, and there have been lots of representations against it.

**Mr. R. Robichaud:** I know there have been lots of representations made against it, but the whole trend over the last five years with these various provinces is towards less regulation in the trucking industry. We have been trying to oppose this legislation as much as we can, but somehow there seems to be this greater philosophy that the government is impeding the marketplace and so on and so forth. We are always wanting to follow the U.S. experiment for some reason in this country, and somehow we are not taking a really close look at the disaster that has been created in the trucking industry down there.

But for trucking companies, it is always a cost factor, and where do you draw the line? We have this problem of federal and provincial jurisdiction in trucking in Canada. It is something that exists. So you say you cannot legislate employment equity for provincial trucking companies, obviously, so you can do it only for federal. Do you abandon the whole concept of employment equity because it is going to affect only a few companies, or do you make it mandatory for everybody? That is a decision for you to make.

Employers will always come in and say, yes, it is going to be a cost factor and so on and so forth. To me, it can be a cost factor, but an employer who really promotes employment equity can also make some profit out of it. If he goes into an extensive program to get visible minorities as employees, maybe that is going to bring him some business in that part. They tend to view everything . . . If they have to fill in a form, it is going to cost them 10¢ per minute that the person is filling in the form.

• 1615

There have to be limits. Some will have to do the reports and go on these programs and some are so small . . . it is amazing

## [Traduction]

créera une inégalité sur le plan de la compétitivité. On nous a dit qu'il existe un nombre assez important de petites entreprises de camionnage employant un effectif de 25 ou 50 personnes auquel la loi ne s'appliquerait pas, pas plus qu'elle ne s'appliquerait aux entreprises relevant de la législation provinciale. Selon le patronat, les très grosses entreprises qui seraient touchées connaîtraient ainsi un surcoût auquel échapperaient les autres. Encore une fois, je ne sais pas quel est le pourcentage . . . Je leur ai demandé si tous ces camionneurs étaient représentés par le syndicat des *teamsters* et ils m'ont répondu que c'était effectivement le cas de la majorité mais non de tous.

Auriez-vous quelques conseils à nous donner à cet égard, du point de vue des camionneurs, des employés? Les débardeurs perdent des adhérents en raison des licenciements. Qu'en est-il chez vous? Le nombre de vos adhérents est-il en augmentation ou en diminution?

**M. R. Robichaud:** Nos effectifs sont en diminution et la déréglementation prochaine amènera le chaos.

**M. Allmand:** Mais cela n'est pas encore fait et de nombreuses pressions contraires se font sentir.

**M. R. Robichaud:** Je le sais mais la tendance générale depuis cinq ans dans les diverses provinces est à l'assouplissement de la réglementation du camionnage. Nous avons cherché à exprimer par tous les moyens notre opposition à ce projet mais on semble considérer un peu partout que l'État paralyse le fonctionnement du marché et caetera. Nous sommes toujours portés dans notre pays à copier le modèle américain et personne ne paraît vouloir examiner de près le désastre qui en a résulté là-bas dans l'industrie du camionnage.

Du côté patronal on invoque toujours le facteur coût mais où faut-il établir le seuil? Il y a également le fait que le camionnage est régi à la fois par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. C'est un fait incontournable. Vous ne pouvez légiférer sur l'équité dans l'emploi au sein des entreprises de camionnage provincial, vous ne pouvez le faire que pour les entreprises sur lesquelles vous avez compétence. Faut-il abandonner toute la notion d'équité dans l'emploi parce que seul un petit nombre d'entreprises seront touchées ou bien voulez-vous en faire quelque chose d'obligatoire pour tous? C'est une décision qui vous appartient.

Le patronat viendra toujours dire que cela va coûter cher et caetera. Cela peut effectivement coûter quelque chose mais l'employeur qui favorise véritablement l'équité dans l'emploi peut également y trouver son compte. S'il recrute des employés appartenant aux minorités visibles, il trouvera peut-être une clientèle de ce côté-là. Le patronat a toujours tendance à tout comptabiliser . . . s'il doit remplir un formulaire, il vous déclare que cela lui coûtera 10¢. par minute de travail, et caetera.

Il faut fixer des limites. Des entreprises devront faire les rapports, mettre en place ces programmes, alors que certaines



[Text]

that it is the larger ones, which also are the more profitable ones, that are claiming the smaller companies, which are struggling, which are going to be absolutely wiped out under deregulation, are the ones that are a big threat. They are basing their argument not to proceed or... I do not know what they were asking you, actually.

**Mr. Allmand:** One of the things FETCO wanted was that both employers and unions be responsible.

Before you answer that question, I see more and more these days, but not to a great extent, more women driving buses and trucks, and I see more visible minorities, but they are still a minority. On the whole, the people who drive our trucks and buses are white males, either French-speaking or English-speaking. That is my impression. At least it is beginning to appear. Does the union have a policy? Have you ever passed a resolution at your conferences dealing with this? I know in the States you see a lot of black bus drivers and truck drivers and Chinese and everything else, but in Canada we do not yet see very much of that.

**Mr. R. Robichaud:** First of all, to get back to your FETCO proposition, you also had a brief from trucking companies. It amazes me that these groups are making more or less conflicting recommendations to this committee. FETCO tells you that seniority is a big problem and unions will have to go and bargain away seniority to make this thing work. Then you have a group of trucking companies, federally regulated trucking companies, on that transport issue group task force on unemployment equity, and one of their recommendations to you says very clearly seniority is the backbone of the industry and leave it out.

So it puzzles me what they are after. To have employment equity... I will be quite candid with you. More than 90% of our membership in federally regulated trucking companies is white males. It is a historical fact. There are very few... I will not even dare to say we represent some office groups, because that is not the question here. The question is more employment equity, maybe, in non-traditional occupations for women.

Your target groups... you have the handicapped, which makes it a little difficult in the transportation industry. You need certain medical requirements. If you have diabetes, you cannot drive a truck. So there are some limitations with the licensing requirements.

Of visible minorities, we have a few.

The employer is responsible for hiring employees. We do not have anything to say about whom they hire or what they do. Our members pay us to represent them. I do not think our members pay us to promote employment equity.

[Translation]

d'entre elles ont peu de ressources... Il est étonnant de constater que ce sont les plus grandes entreprises, qui sont aussi les plus rentables, qui constituent la plus grande menace, alors que les petites se débattent, mais vont être complètement éliminées par la déréglementation. Ces grandes entreprises prétendent qu'elles ne peuvent pas... En fait, j'ignore ce qu'elles vous ont demandé.

**M. Allmand:** ETCOF demandait notamment que la responsabilité en incombait à la fois aux employeurs et aux syndicats.

Avant de vous laisser répondre, je voudrais dire qu'il y a de plus en plus, mais pas encore énormément, de femmes et de membres de minorités visibles qui conduisent des autobus et des camions. Certes, ces emplois sont encore largement occupés par des hommes de race blanche, qu'ils soient francophones ou anglophones. En tout cas, c'est mon impression. Il semble donc que ce soit une nouvelle tendance tout à fait positive. Le syndicat a-t-il une politique à ce sujet? Avez-vous déjà adopté des résolutions à cet égard? Je sais qu'aux États-Unis, un grand nombre de chauffeurs d'autobus et de camions sont des Noirs, des Chinois ou autres, mais au Canada, on n'en voit pas encore beaucoup.

**M. R. Robichaud:** Pour en revenir tout d'abord à la proposition d'ETCOF, je dois vous rappeler que vous avez également reçu un mémoire des entreprises de camionnage. Or, j'ai constaté avec surprise que tous ces groupes vous ont fait des recommandations plus ou moins contradictoires. En effet, ETCOF prétend que l'ancienneté est un gros problème et que les syndicats seront obligés de renoncer à ce principe pour que le programme d'équité dans l'emploi puisse fonctionner. Par contre, d'autres entreprises de camionnage, réglementées au niveau fédéral, vous ont affirmé très clairement que le principe de l'ancienneté était absolument fondamental dans ce secteur industriel et qu'il ne fallait donc pas y toucher.

Je ne comprends donc pas très bien ce qu'elles réclament. Pour que l'équité dans l'emploi... Je vais être franc avec vous. Les effectifs des entreprises de camionnage réglementées au niveau fédéral sont composés d'hommes de race blanche à plus de 90 p. 100. Cette situation existe depuis longtemps. Il y a très peu... Je n'ose même pas vous dire que nous représentons plusieurs groupes d'employés de bureau, car là n'est pas la question. L'objectif est d'assurer une plus grande équité dans l'emploi, et notamment permettre aux femmes d'occuper des postes traditionnellement réservés aux hommes.

Parmi les groupes désignés, il y a les handicapés, et bien sûr, il est un peu difficile d'embaucher ces personnes dans le secteur des transports, car il faut alors certains équipements médicaux bien particuliers. Par exemple, si vous avez le diabète, vous ne pouvez pas conduire un camion. Il y a donc certaines contraintes à l'embauche dans ce secteur.

En ce qui concerne les membres des minorités visibles, nous en avons quelques-uns.

L'employeur est responsable du recrutement des employés. Nous n'avons pas notre mot à dire à ce sujet. Nos membres nous paient pour les représenter. Je ne pense pas que nos

[Texte]

**Mr. Allmand:** But would they oppose it?

**Mr. R. Robichaud:** Well, you are talking about a group now that is 90% white males. I will put it to you. You are an elected official, the same as a union representative is an elected official. His constituency is homogeneous. Your constituency... you have all groups of society. You have a high proportion of women. You have a proportion of this. So you can afford to take positions or promote ideas that... and you are elected for a certain term, so if they do not like you after four years, they can do away with you.

In the union business and when you are talking about negotiating a collective agreement, you are talking about direct democracy. For a union official to bring an employment equity clause... to change a seniority provision of lay-off provisions within a collective agreement, where you have... it has to be accepted by the membership, and actually it is negotiated by a bargaining committee composed of the membership when it gets down to the eleventh hour. Proposals like that I do not think would stay on the bargaining table very long if there were no mandatory requirement to do so.

• 1620

**Mr. Butler:** Mr. Chairman, if I could perhaps help...

**The Chairman:** After the exchange with Mr. Hawkes.

**Mr. Butler:** —Mr. Allmand in one of his questions he asked earlier, I had just marked down... Perhaps you could help me on some thoughts. What constitutes a job to the committee? I ask that very carefully because when you are trying to get down to the legislation where it is dealing with unions several things happen depending on what... Like, a millwright might be dispatched from a hiring centre and sent to a job where you would not see that individual for several months, and I am sure it is the same with the bricklayers. In longshore terminology, a job is that particular day. So I throw that out to the committee and really ask you for an answer on that. What is a job, in your terms?

**The Chairman:** Maybe Mr. Hawkes will help us in our definition. You have the floor.

**Mr. Hawkes:** I have a sense of *déjà vu* because as a brand-new Member of Parliament I remember a Cabinet Minister who announced that he was creating 105,000 jobs with this marvellous program but when we translated that through a process of questioning to person-years of employment we were

[Traduction]

membres nous paient pour promouvoir le principe de l'équité dans l'emploi.

**M. Allmand:** Pensez-vous qu'ils s'y opposent?

**M. R. Robichaud:** Je vous ai dit tout à l'heure que ce groupe est composé à 90 p. 100 d'hommes de race blanche. Vous-même, vous avez été élu pour assumer certaines responsabilités; il en va de même du représentant syndical, qui est, lui aussi, élu par une «clientèle» homogène. Votre «clientèle», par contre, regroupe tous les secteurs de la société. Vous avez une grande proportion de femmes, une certaine proportion de tel groupe, une certaine proportion d'un autre, et cetera, si bien que vous pouvez vous permettre de prendre position ou de promouvoir certaines idées... De plus, vous êtes élu pour un mandat d'une certaine durée, et si ce que vous faites ne plaît pas à vos électeurs, ils peuvent se débarrasser de vous après quatre ans.

Dans le milieu syndical, lorsque nous négocions une convention collective, nous le faisons en vertu du principe de la démocratie directe. Si un représentant syndical accepte une clause garantissant l'équité dans l'emploi en contrepartie du principe de l'ancienneté ou de certaines dispositions concernant les mises à pied, il doit d'abord le faire accepter par les membres; en fait, cela est négocié, à la onzième heure, par un comité de négociation composé de représentants des membres. À mon avis, ce genre de proposition ne resterait pas longtemps sur la table de négociation, à moins qu'elle n'ait un caractère obligatoire.

**M. Butler:** Monsieur le président, peut-être pourrais-je vous aider...

**Le président:** Quand M. Hawkes aura terminé.

**M. Butler:** ... j'ai pris quelques notes lorsque M. Allmand a posé une question tout à l'heure... Peut-être pourriez-vous m'aider en me donnant quelques précisions. Quand les membres du Comité parlent d'emploi, qu'entendent-ils au juste? Il est important de préciser cette notion, car si l'on regarde le projet de loi et les dispositions qui touchent les syndicats, on constate que les effets varient selon... Par exemple, le centre d'embauche peut très bien retenir les services d'un mécanicien d'outillage pour exécuter une tâche particulière, et ne plus l'affecter au même endroit pendant plusieurs mois, et je suis sûr que la situation est la même pour les maçons. Quand les débardeurs disent qu'ils ont un travail, cela signifie qu'ils ont du travail cette journée-là. C'est pour cette raison que je soulève cette question auprès du Comité, et j'aimerais vraiment obtenir une réponse. Qu'est-ce qu'un travail, à votre sens?

**Le président:** Peut-être M. Hawkes pourra-t-il nous aider à mettre au point notre définition. Vous avez la parole, monsieur.

**M. Hawkes:** Pour moi, c'est du *déjà vu*, car je me souviens, du temps où j'étais nouveau député, qu'un ministre du conseil des ministres avait annoncé qu'il allait créer 105,000 emplois par l'entremise d'un quelconque programme fabuleux; en posant des questions, nous nous sommes aperçus qu'il s'agissait

[Text]

down closer to about 11,000. So a "job" changed quite dramatically.

I think the problem that confronts the committee always is that the real teeth in any piece of legislation, certainly a piece like this, are in the regulations. They will never be found in the statutes. The definition of a job will not appear in the statutes but it certainly will appear in the regulations, and that is a difficulty for the committee. We have proposed regulations, but from your earlier testimony I gather you have not had a chance to look at those. If there are amendments to the bill those will imply changes to the regulations beyond those that now sit in front of us, and with experience we could probably expect that those regulations will change annually or every couple of years into the foreseeable next decade because they will be found to be onerous in some cases, impossible in others, and so on.

I do not know if that is helpful to the witness.

**Mr. Butler:** I thought my suggestion to the committee might be more helpful if they, in turn... where some of the suggestions are that the employer in hiring hall situations... where to define what a job is may help you in eliminating or just what makes a job.

**Mr. Hawkes:** Attention is certainly going to have to be paid to that dimension, as it affects stevedoring in particular.

If I could just stay with you for half a second and follow up on some lines of questioning of Mr. Allmand, the committee has been urged by a number of groups to add to the reporting requirements of the bill in the sense of adding the characteristics of those who apply for a job. It is felt by those who have urged us to do this that it gives you a better definition of the supply side: are there indeed members of the target group who are applying for the particular job? When you get to the hiring hall situation it is clear that the employer has no idea and no clout in the sense of defining who is applying for the job. It is essentially a piece of information which exists in the hands of those who run the hiring hall. They know—or maybe they do not know, but certainly they are the only group to know—who indeed is trying to get into that hiring hall: are they members of the target group, or what proportion of them are and what proportion are not?

I think it is in that context that the committee asked you in particular and your group to appear before us today. How do we...? We may have a set of regulations requiring the employer, at the moment, if the bill goes through as it is currently written, to provide certain kinds of information which will appear through regulations. In fact, that information is not available to the employer, but it is available to the hiring hall.

[Translation]

plutôt de 11,000 années-personnes, environ. Vu ainsi, le mot «emploi» acquerrait un tout autre sens.

Le problème qui se pose, pour le Comité, c'est que le pouvoir d'exécution réel d'une loi—et c'est certainement le cas du projet de loi qui nous intéresse—réside essentiellement dans les règlements. Les précisions importantes pour l'application ne se trouvent jamais dans les lois. La définition de ce qu'on entend par travail ou emploi ne se trouvera pas dans les lois, mais sera certainement consignée dans les règlements, et cela crée une difficulté pour le Comité. Nous avons déjà des règlements projetés, mais je conclus de ce que vous avez dit plus tôt que vous n'avez pas eu l'occasion de les voir. Si des modifications sont apportées au projet de loi, il faudra modifier les règlements en conséquence, et continuer de le faire; et l'expérience nous apprend que ces modifications aux règlements devront sans doute être apportées tous les ans ou tous les deux ans pendant une décennie, soit parce qu'on constatera que certains règlements sont gênants, soit parce que d'autres seront impossibles à appliquer.

Je ne sais si mes observations ont été utiles au témoin.

**M. Butler:** Je croyais que la suggestion que j'ai faite au Comité serait plus utile si les membres, à leur tour... en ce qui a trait aux dispositions touchant l'employeur qui embauche... il serait sans doute utile de définir ce qu'est un emploi ou un travail précisément.

**M. Hawkes:** Nous allons certainement devoir nous pencher sur cet aspect de la question, en ce qui concerne le travail des débardeurs notamment.

J'aimerais donner suite, brièvement, à certaines des questions que vous a posées M. Allmand. Un certain nombre de groupes qui ont comparu nous encouragent fortement à exiger que l'employeur fournisse certains renseignements au sujet des candidats qui font une demande d'emploi. Ceux qui nous ont incités à apporter cette modification au projet de loi sont d'avis que cela permettrait de mieux définir l'offre, c'est-à-dire ceux qui postulent des emplois. Cela permettrait de déterminer si des membres des groupes cibles cherchent à obtenir l'emploi en question. Mais dans le cas des centres d'embauche, il est manifeste que l'employeur ne détient aucune précision sur les candidats qui se présentent. Ce sont ceux qui embauchent qui connaissent ce genre de détails. Ils sont les seuls à savoir qui essaie de se faire embaucher: les candidats sont-ils membres du groupe cible, et dans quelle proportion?

Je pense que les membres du Comité avaient à l'esprit ce genre de situation quand ils vous ont demandé, à vous et à votre groupe, de comparaître devant nous aujourd'hui. Comment pourrions-nous...? Si le projet de loi est adopté tel quel, nous pourrions, à l'heure actuelle, avoir des règlements qui exigeraient que l'employeur fournisse certaines données. De fait, ce n'est pas l'employeur qui peut recueillir cette information, mais bien ceux qui travaillent au centre d'embauche.



[Texte]

• 1625

I think there is a previous position on the committee's part, from what we have heard to this point, to somehow make some kind of modification to the bill to cover that kind of situation. Where it is the hiring hall which has the information, then it should be the hiring hall which must provide it rather than somebody who does not have it and has no necessary access to it. I wonder if you could respond to that?

**Mr. Butler:** I think it is difficult. If, as I said in my opening remarks, we are dealing with two different locals, if you like, in the Port of Toronto and all our members are out—the members we take from Mr. McDaid's union—is that a new job? Do we report that a union member from a sister local, if you like, is out on a particular day? That is awkward, although in our print-outs that particular person does show up. But if your requirements would be to show whether or not that is a new job, to me it is not, because that man has been trying to seek full employment on our waterfront for 20 years. That is the problem. I am only answering as well as I can with what I know best, so I would say that is not a new job.

**Mr. Hawkes:** We might need something in the legislation that allows for exceptions, for unique decisions to be made on things like the definition of a job and the supply and so on for a particular circumstance.

**Mr. Gerard McDaid (International Longshoremen's Association, Local 1842):** Maybe I can go a little further. We have a set of rules for dispatching for local 1842. We follow them right to the letter of our existing contracts. In the way it is laid out, we have a force of eight gangs, consisting of 15 men per gang, in the Port of Toronto. In each one of those gangs, there is a given number of men, and they are rotated on a weekly basis according to earnings. Times being what they are, we were more or less forced at the end of July. Instead of the first, second, third or fourth gang making a full week, day and night, we split the work at 28 hours, and we just kept on going right around the clock until we got every man as many hours as we possibly could. The employers had no kick about this at all. They could not supply us with the work. We had to divide the work we had amongst our members.

If we do have a busy period, half the time it is caused by the employer's ordering system. There are various times during the summer—that is our shipping season, 37 weeks—when a ship will arrive at 4 p.m. on Friday. They will not work on Friday night, possibly, and will not work on Saturday or on Sunday. If Monday is a holiday, they do not work on Monday unless they are in a hurry. By that time, four or five more ships may have come in, and then it puts us in a little bit of a bind if we work the ships as they come in. Of course, their reason for working is the overtime rates.

[Traduction]

Je crois que le Comité, en se basant sur les témoignages entendus jusqu'à maintenant, a décidé de modifier le projet de loi, d'une manière ou d'une autre, pour qu'il puisse s'appliquer au genre de situation dont nous discutons. Dans ces cas où le centre d'embauche dispose de l'information requise, c'est le centre d'embauche qui devrait la fournir et non quelqu'un qui n'en dispose pas et n'y a pas nécessairement accès. J'aimerais connaître votre opinion là-dessus.

**M. Butler:** C'est difficile. Si, comme je le disais au début, il y a deux sections syndicales en cause, dans le port de Toronto, par exemple, et que tous nos membres ont été affectés—si nous offrons du travail à certains membres du syndicat de M. McDaid—s'agit-il d'un nouvel emploi? Devons-nous signaler que nous avons, tel jour, donné du travail à un membre d'une autre section syndicale? C'est un peu gênant, bien que dans nos imprimés nous retrouverions le nom de l'employé en question. Mais si les exigences de la loi sont d'indiquer s'il s'agit ou non d'un nouvel emploi, je dirais qu'à mon sens ce n'est pas le cas, parce que cette personne cherche à travailler à plein temps sur nos quais depuis 20 ans. C'est là que se situe le problème. J'essaie de vous répondre le mieux possible en me fondant sur ce que je connais le mieux, et ma réponse serait qu'il ne s'agirait pas d'un nouveau travail.

**M. Hawkes:** Nous devrions peut-être prévoir une disposition pour les exceptions, pour les situations particulières où il faut définir ce qu'on entend par travail, et tenir compte de la main-d'oeuvre disponible ou d'autres facteurs particuliers.

**M. Gerard McDaid (Association internationale des débardeurs, section 1842):** Peut-être pourrais-je vous fournir quelques autres précisions. Nous avons des règlements qui régissent la répartition du travail pour les employés de la section 1842. Nous respectons scrupuleusement ces règles et nos ententes. Au port de Toronto, nous fonctionnons de la façon suivante: nous avons huit équipes de 15 employés chacune. Il y a un certain nombre d'employés par équipe, et la composition de l'équipe change chaque semaine selon les revenus de chacun. Nous avons connu certaines contraintes à la fin du mois de juillet, la conjoncture étant ce que l'on sait. Au lieu de laisser les première, deuxième, troisième ou quatrième équipes travailler toute la semaine, de jour et de nuit, nous avons demandé à chaque équipe de faire 28 heures, jusqu'à ce que chaque employé ait accumulé le plus grand nombre d'heures possibles. Les employeurs n'avaient rien à dire. Ils ne pouvaient nous fournir tout le travail nécessaire. Nous avons dû le répartir entre nos membres.

La plupart du temps, nos périodes de pointe sont dues au système de l'employeur. Pendant l'été, à divers moments—notre saison dure 37 semaines, et coïncide avec la période de navigation—des navires arrivent à 16h00 le vendredi après-midi. Il se peut qu'ils ne veulent pas travailler le vendredi soir, ni le samedi ou le dimanche. Si le lundi est férié, ils ne travailleront pas lundi à moins d'être pressés. D'ici là, quatre ou cinq autres navires auront pu accoster, et cela nous complique la vie si nous déchargeons les navires au fur et à mesure qu'ils arrivent. S'ils travaillent, c'est évidemment pour profiter des primes pour heures supplémentaires.

[Text]

• 1630

But after we exhaust our supply of union men, we have men who have been around 10, 12, 15 years whom we hire first and who are non-union. We also have members whose sons are unemployed. We give them a sort of preference.

We also have different organizations, just as Brother Butler mentioned: *HELP Line*, which is an aid for people getting out of prison or with difficulties. We also try to help anyone we can, union members and non-union.

I would just like to touch on the main thing in this bill: the use of women in the work force. In the longshore industry in Canada, it was tried once at Sarnia; one woman. But that was on a job that was all machine work. That is the only place, to my knowledge, in Canada. There are a few in the United States.

The nature of the work we do... you could be handling cartons of 3 pounds or you could be handling bags weighing 350 pounds. A woman is not physically able to do it.

As for the handicapped, if you take the height of this room, I would estimate it to be 60 feet. I could not ask a handicapped person to go down a straight ladder to get down to the bottom of the ship where the work is taking place.

About visible minorities, I would say 75% of our union is of ethnic origin: blacks, whites. We have some Indians. I think we have had pretty nearly every European race there is. It is still about 75% of ethnic origin.

When you come down to that question on paragraph 4, where the companies would like more say in the hiring system, we enjoy a unique position in Toronto, where we select the people. It is my opinion that if the companies had their way, they would try to get us to have younger people. Our membership is I would say 80% between 50 and 63. It is to their advantage to get a younger group in. Yet we have spent our lifetimes... Right now, today, I have spent something like 46 years in this industry. I will be 62 in a couple of months. Most of our members are around 25, 30 years in the union. Where does the company want us to put them?

There are an awful lot of factors that we have to go on. With the handicapped, our own members who are injured and not physically able to do the work... we have two employers. One is the MEA, which is mentioned in this brief, and the other is the Toronto Harbour Commissioners. They run the terminals. The work for the Harbour Commissioners is much easier. It is mostly machine work and lighter work. We have always had, I would say, pretty nearly 100% success by placing the older member or disabled member with the Toronto Harbour Commissioners, in a lighter job. I think I have about eight people with heart conditions, back ailments through injuries, leg injuries, and what not, whom I am trying to place

[Translation]

Cependant, lorsque nous ne disposons plus d'employés syndiqués, nous faisons appel d'abord à des employés non syndiqués que nous connaissons depuis 10, 12 ou 15 années. En outre, certains de nos membres ont des fils chômeurs auxquels nous accordons la priorité.

Comme l'a indiqué l'abbé Butler, nous avons également mis sur pied d'autres structures, par exemple la *HELP Line*, qui vient en aide aux personnes qui viennent de sortir de prison ou qui sont aux prises avec des difficultés. Nous nous efforçons d'aider tout le monde, que les gens soient syndiqués ou non.

J'aimerais maintenant aborder une des questions principales soulevées dans le projet de loi, c'est-à-dire le recours aux femmes sur le marché du travail. Dans l'industrie du débarquement au Canada, on a embauché une femme qu'une seule fois, à Sarnia. Mais le travail se faisait entièrement à la machine et, selon mes renseignements, c'est le seul cas au Canada. Aux États-Unis, quelques femmes ont aussi été embauchées.

Quant au type de travail il s'agit de manutentionner des boîtes qui peuvent peser trois livres ou encore des sacs de 350 livres. Sur le plan physique, les femmes ne sont pas capables de faire ce travail.

Quant aux handicapés, nous ne pouvons leur demander de descendre une échelle d'environ 60 pieds, en me basant sur la hauteur de cette pièce, pour aller travailler dans la cale du navire.

Quant aux minorités visibles, j'estime qu'environ 75 p. 100 des membres de notre syndicat font partie de groupes ethniques. Nous avons des Blancs, des Noirs, quelques Indiens et des représentants de probablement toutes les races européennes. Aujourd'hui encore, environ 75 p. 100 de nos membres appartiennent à des groupes ethniques.

Quant à la question qui figure au paragraphe 4, soit les entreprises qui aimeraient participer davantage au système d'embauche, je vous dirais que nous sommes dans une position tout à fait spéciale à Toronto car nous pouvons sélectionner les gens. À mon sens, si les entreprises obtenaient gain de cause, elles nous encourageraient à embaucher des jeunes. Environ 80 p. 100 de nos membres sont âgés de 50 à 63 ans. Quant aux employeurs, ils ont intérêt à retenir les services d'employés plus jeunes. Dans quelques mois, je fêterai mes 62 ans et j'œuvre au sein de ce secteur depuis 46 ans. La plupart de nos membres adhèrent au syndicat depuis 25 ou 30 ans et je me demande bien ce que ces entreprises voudraient que nous en fassions.

Divers facteurs nous rendent la tâche plus facile. Nos membres handicapés ou qui sont blessés et ne peuvent effectuer le travail peuvent avoir recours à deux employeurs, comme le MEA, dont nous avons parlé dans le mémoire, et aux commissaires du port de Toronto. Ces deux organismes exploitent les terminaux, mais le travail effectué pour les commissaires du port de Toronto est beaucoup plus facile et moins astreignant du fait qu'il est mécanisé. Je crois qu'à quelques exceptions près seulement, les membres plus âgés ou handicapés, embauchés par les commissaires pour effectuer des travaux plus légers, ont pu s'adapter sans difficulté. Je crois qu'actuellement, il y a environ huit personnes souffrant



## [Texte]

in different jobs; and as somebody goes, I put one of them into an easier job. I cannot see where the employer coming into the hiring hall with us would benefit at all our members, or anyone else.

• 1635

**Mr. Hawkes:** Thank you. Can I go to Mr. Robichaud for a second...

**The Chairman:** I am sure Mr. Nystrom will not mind, because he is next.

**Mr. Hawkes:** The civil rights movement in the U.S. was really accelerated in the early 1960s, and you have, from your own figures, 1.8 million there. I wonder if today the composition of your union is different—just on the one single dimension: the racial dimension—from what it was 20 years ago; and if that is true, and I suspect it is, could you share with us any sense of how it kind of got there over the 20...? How did those changes come about? Was it through mandatory legislative action, or was there...? How did it happen? Could you share with us any sense you have about that? First of all, is it different from what it was 20 years ago—the racial composition, the American...?

**Mr. R. Robichaud:** I would suspect that it is a lot different today than it was 20 years ago. I have only been with the Canadian operation for some 10 years now, but just from historical... It would not be any different from any other industry, I guess, in the U.S. As far as our union is concerned, there would be more awareness, more tolerance, over the long term in the U.S. of black communities, backed obviously by civil rights legislation which sure as hell accelerates your tolerance, to say the least. So in that sense, as far as forcing the employer to have quotas, things of that nature, to what extent that is successful I would leave to sociologists in the U.S. to make a determination.

What I am trying to convey is that it is all very well to establish timetables, quotas and targets in a growing industry where at least you have the legislation on the one hand and you have the enforced tolerance from your membership if there are new entrants. When it is in a lay-off and a declining industry, I guess history has shown that in hard times your tolerance level—your acceptance of women in the workplace, or visible minorities—gets a bit out of kilter as to what your position would be in a more prosperous environment. That is not an answer, I guess, to your original question, but...

**Mr. Hawkes:** From your own experience, attending international conventions and so on, the union of today functions well; it has a different composition but it still functions well?

**Mr. R. Robichaud:** It is like any democratic organization.

## [Traduction]

de malaises divers, problèmes cardiaques, problèmes de dos, blessures aux jambes et ainsi de suite, et pour lesquelles j'essaie de trouver un emploi. Au fur et à mesure que les emplois légers se libèrent, j'y place un de mes membres. Je ne vois pas comment une plus grande participation de l'employeur au service d'embauche serait à l'avantage de nos membres ou à l'avantage de quiconque.

**M. Hawkes:** Merci. Pourrait-on céder la parole à M. Robichaud...

**Le président:** C'est M. Nystrom qui doit prendre la parole, mais je suis certain qu'il n'aura aucune objection.

**M. Hawkes:** Aux États-Unis, le mouvement en faveur des droits civiques a pris son essor surtout vers le début des années 60 et selon les chiffres que vous avez vous-même cités, vous avez 1,8 million de membres américains. Je me demande si aujourd'hui, la composition de l'ensemble de vos membres est différente, et je pense particulièrement à la composition raciale, par rapport à ce qu'elle était il y a vingt ans. S'il y a eu comme je le crois évolution, pourriez-vous nous dire comment elle s'est produite? Le gouvernement a-t-il adopté des mesures législatives obligatoires ou d'autres mesures? Qu'est-ce qui est à l'origine de l'évolution? Pourriez-vous nous dire tout d'abord si la composition a évolué sur le plan de la race par rapport à ce qu'elle était il y a vingt ans?

**M. R. Robichaud:** Il me semble que la situation est fort différente aujourd'hui de ce qu'elle était il y a une vingtaine d'années. Je travaille auprès de la section canadienne depuis dix ans seulement, mais je crois que l'histoire confirme mon point de vue. Il en va de même d'ailleurs dans tous les autres secteurs aux États-Unis. Pour ce qui concerne notre syndicat, avec le temps, on s'est sensibilisé à la collectivité noire et on est devenu plus tolérant, cette évolution étant évidemment le résultat de la législation en matière de droits civiques, qui provoque pour le moins un accroissement marqué du niveau de tolérance. Quant à savoir si les quotas ou les contingents et mesures semblables donnent de bons résultats, je laisse le soin aux sociologues américains de répondre à cette question.

Ce que je veux vous faire comprendre, c'est que les calendriers de mise en oeuvre, les quotas, les contingents et les cibles sont possibles au sein d'une entreprise en pleine croissance si la loi existe et qu'elle oblige vos membres à être plus tolérants, mais à condition que l'on embauche de nouveaux employés. En effet, l'histoire a démontré que lorsque les temps sont durs, en période de mises à pied ou de récession, par exemple, le niveau de tolérance diminue par rapport à ce qu'il est pendant des périodes plus prospères et on a tendance à s'en prendre aux femmes ou aux minorités visibles. Je ne crois pas avoir répondu à votre question, mais...

**M. Hawkes:** Vous avez sans doute participé à divers grands congrès internationaux et ainsi de suite et j'aimerais savoir si aujourd'hui, les syndicats fonctionnent toujours bien, malgré l'évolution de leur composition?

**M. R. Robichaud:** Les syndicats fonctionnent comme tout organisme démocratique.



[Text]

• 1640

Our own elected officers are elected by the membership. I guess some unions come here and are more vocal in being proponents of affirmative action, but they have a sizeable group of that target group within their membership. They have more elected officers obviously, and it funnels all the way up.

Luckily, the rest of our membership in Canada is not in trucking. It is in breweries. It is in the retail business. You name it and we probably have it: denture makers, lab technicians... As the numbers grow, they have more and more clout. So we have women business agents, we have women elected officers.

It is a slow process. As you would know as a politician, if your constituency was homogeneous, you had 50,000 constituents in your riding and 49,000 of them were white male presidents of chambers of commerce, and you had to go to them every time you had to vote in the House of Commons to get their mandate as to how you should behave then maybe your attitude or positions on certain things might be quite different.

**Mr. Nystrom:** [Inaudible—Editor]

**Mr. R. Robichaud:** This was purely hypothetical.

**Mr. Hawkes:** Thank you very much.

I will yield the floor to my colleague.

**The Chairman:** Mr. Nystrom, and then we will go back to Mrs. Mailly and whoever else wishes.

**Mr. Nystrom:** Thank you, Mr. Chairman.

Welcome to the committee this afternoon. I really appreciate your testimony as to how this bill may affect you. I think Mr. Robichaud put it very well that this bill is probably trying to accelerate tolerance, and we have to decide in this committee what size of an engine we are putting in that car. The problem we have, of course, is that it affects different industries in different ways. Mr. Robichaud is saying, for example, that 90% of your members are white male. That is your situation in your particular industry, and you are federally regulated. I would not, of course, be proud of that record, but I would not feel too bad because if you look at the Members of Parliament about 90% of us are white males, and I guess we are also sort of federally regulated as well. So you might ask what is the difference.

Maybe we can come up with some kind of amendment—

**Mrs. Mailly:** Party regulations, federally regulated.

**Mr. Nystrom:** Claudy is saying 'party regulations', although in our political parties some of our parties in different provinces on the federal level do have gender parity and things of

[Translation]

Dans notre syndicat, les représentants sont élus par les membres. Je suppose que certains syndicats qui ont comparu devant votre Comité défendent plus ardemment que nous le principe des programmes de promotion sociale, mais c'est parce qu'une proportion importante de leurs membres fait partie de tel ou tel groupe désigné, et il s'ensuit qu'un nombre plus important de représentants de ce syndicat appartiennent eux aussi à ce groupe désigné.

Heureusement, tous nos membres ne travaillent pas dans le secteur du camionnage; ils travaillent dans le secteur de la fabrication de la bière, du commerce au détail et bien d'autres domaines, notamment les denturologues, les techniciens de laboratoire, etc. Au fur et à mesure que leur nombre augmente, elles ont de plus en plus de pouvoir. Ainsi, nous avons, parmi nos membres, des femmes qui sont représentantes commerciales ou même représentantes syndicales.

Tout ce processus est très lent. Vous savez bien que si parmi vos 50,000 électeurs, 49,000 étaient des hommes de race blanche et présidents de Chambre de commerce, et que vous étiez obligés de les consulter pour chaque vote à la Chambre des communes, votre attitude ou vos prises de position seraient parfois tout à fait différentes.

**M. Nystrom:** [Inaudible—Éditeur]

**M. R. Robichaud:** C'était tout à fait hypothétique.

**M. Hawkes:** Merci beaucoup.

Je cède mon tour à mon collègue.

**Le président:** Monsieur Nystrom, vous avez donc la parole, et vous serez suivi de M<sup>me</sup> Mailly. Ensuite, nous verrons.

**M. Nystrom:** Merci, monsieur le président.

Je voudrais vous souhaiter la bienvenue parmi nous cet après-midi. J'ai écouté avec intérêt votre témoignage au sujet des conséquences que ce projet de loi aurait sur vous. M. Robichaud a eu tout à fait raison de dire que ce projet de loi va sans doute favoriser la tolérance, mais il faudra que notre Comité décide à quel rythme il veut le faire. Le problème qui se pose vient du fait que le projet de loi a des répercussions différentes d'un secteur industriel à l'autre. M. Robichaud nous a dit, par exemple, que 90 p. 100 de ses membres étaient des hommes de race blanche. Voilà donc la situation dans votre secteur industriel en particulier. Vous êtes réglementés au niveau fédéral et, bien sûr, je ne serais certainement pas fier d'une telle situation, mais il faut reconnaître également qu'à peu près 90 p. 100 des députés sont aussi des hommes de race blanche, alors que le Parlement est lui aussi, pour ainsi dire, réglementé au niveau fédéral.

Peut-être pourrions-nous formuler un amendement...

**Mme Mailly:** Le Parlement est réglementé par les partis et au niveau fédéral.

**M. Nystrom:** Claudie parle de la réglementation des partis, mais il faut reconnaître que certains partis sont plus proches de l'égalité entre les sexes que d'autres. Il s'agit donc ici d'un

[*Texte*]

that sort. So we are dealing here with a problem that is very, very serious, not just for you but for a number of other organizations.

I want to make one comment about your comment on hiring practices, that you had a woman once whom you hired. I respect the expertise you have in this area. I do not know much about longshoremen work, coming from the prairies, but I know some women who are in my riding—I come from a riding of farmers, Yorkton—Melville—who can throw more bales and pick more rocks than half the male Members of Parliament. I suspect that if we change the rules and regulations then we will certainly find women who will be capable of handling some work in the longshoring industry as well. I do not say that as a criticism, but . . .

**Mr. Allmand:** Get those Chicago Bears women out there.

**Mr. Nystrom:**—people like Marcel Prud'homme's aunt, for example, I understand would be . . .

**The Chairman:** It is a note I sent him. I said because he does not know my aunt—but it is all right.

**Mr. Nystrom:** All that being said, we had a comment from Mr. Butler, I think, about what is a job. That was your question to us, and a lot of this stuff of course is defined in regulation. That has been the practice of our British parliamentary system over the years. We draft legislation, and it is very general here. Clause 5 of our bill, for example, talks about occupational groups and salary ranges and different categories and so on. But then we get regulations which often tell the real story, and of course they are drafted by public servants and we do not have that much input as parliamentarians.

• 1645

We do have here a copy of a document from the Government of Canada, the Department of Employment and Immigration, which is a discussion paper on information and proposed contents of regulations for reports. They are trying to answer that question you have asked, and I would like you to comment on what they are saying about defining a job.

They are saying here: 'The following types of employees will be identified on separate reporting schedules'. They are giving us here copies of schedules that employers may have to fill out if this bill goes through, and they are talking about three different categories here. One is the very simple one, which is a 'permanent full-time employee', and they say here:

That refers to employees who regularly work the number of hours normally scheduled in the employer's standard work week and are considered permanent and regular employees.

I guess that is an eight-hour day or seven-hour day or whatever it is. Maybe that is a more straightforward thing.

[*Traduction*]

problème très grave, pas seulement pour vous, mais aussi pour beaucoup d'autres organisations.

J'aimerais ajouter quelques mots sur ce que vous avez dit à propos des pratiques d'embauche, à savoir que vous avez déjà embauché une femme. Je respecte votre expertise dans ce domaine. Venant des Prairies, je ne sais pas très bien en quoi consiste le travail d'un débardeur, mais je sais par contre que des femmes de ma circonscription de Yorkton-Melville, où il y a beaucoup d'agriculteurs que certaines femmes, donc, sont capables de soulever des charges beaucoup plus lourdes que la moitié des députés de sexe masculin. J'ai bien l'impression que si nous changions les règlements, nous nous rendrions compte qu'un certain nombre de femmes sont capables d'occuper des postes de débardeurs. Ce n'est pas une critique que je vous fais mais . . .

**M. Allmand:** Faites venir les femmes des Chicago Bears.

**M. Nystrom:** . . . des gens comme la tante de Marcel Prud'homme, par exemple, pourraient . . .

**Le président:** C'est parce que je lui ai envoyé un mot où je lui disais qu'il ne connaissait pas ma tante.

**M. Nystrom:** Cela dit, M. Butler nous a donné une définition d'un emploi. C'est la question que vous nous avez posée, et bien sûr, cette définition est tirée en grande partie des règlements, comme le veut le système parlementaire britannique que nous connaissons depuis longtemps. Nous préparons des lois, et les définitions qui y figurent sont toujours très générales. Par exemple, à l'article 5 de notre projet de loi, il est question de groupes professionnels, d'échelles salariales et de différentes catégories. Mais par la suite, les règlements nous permettront d'apporter des précisions, règlements qui sont essentiellement révisés par des fonctionnaires et pas par nous.

Nous avons ici un exemplaire d'un document du ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration; il s'agit d'un document d'information qui expose la réglementation projetée concernant les rapports. Il répond à la question que vous avez posée, et j'aimerais connaître votre avis sur la définition de l'emploi que l'on y donne.

Je lis ici que les divers types d'employés feront l'objet de formulaires de rapport distincts, et l'on nous donne ici des copies des formulaires que les employeurs devront remplir si le projet de loi est adopté; on distingue entre trois catégories d'employés. La première est la plus simple, il s'agit des employés à temps plein permanent, et je lis ici:

Il s'agit des employés qui travaillent régulièrement le nombre d'heures de travail par semaine normalement en vigueur dans l'entreprise et qui sont considérés comme des employés permanents et réguliers.

J'imagine qu'il s'agit là de ceux qui font une journée de huit ou de sept heures, quel que soit le chiffre. Cela paraît assez simple.

**[Text]**

Now, I want to get on to the other ones here and see if you can elaborate on this. They also have a category they call 'permanent part-time employees', and they define that as:

employees who usually work fewer hours than the employer's standard work week, but who work regularly throughout the year and are considered permanent or regular employees.

Perhaps your colleague referred to a bit of that when he was responding earlier.

The third category—and then I will stop and get a response from you—is what they say are 'seasonal or other employees'. This refers to employees who work for a specified period of time, seasonal and other employees. I cannot read the rest because the photocopy is all blurred.

But these are the three categories they are recommending to us. I wonder if you can elaborate on that.

**Mr. Butler:** Mr. Nystrom, for our industry you can eliminate 'regular'. I guess we come somewhere between 'seasonal' and 'permanent'. Under our collective agreement, we negotiate hours of work. For purposes of understanding, it is 8 a.m. to 12 noon, 1 p.m. to 5 p.m., 6 p.m. to 10 p.m., seven days a week. The employer, depending on his schedules, can have nothing at 8 a.m., nothing at 1 p.m., and perhaps a ship will come in in the afternoon, work from 6 p.m. to 10 p.m. and sail.

The definition of our work week, by negotiation, is 12 hours a day seven days a week. The question is: When do you work? You work when the employer calls you or when there is a ship in the harbour. Because of the opening and closing of the St. Lawrence Seaway, we are seasonal. Our season, as Gerry mentioned earlier, runs somewhere around 37 or 38 weeks a year. Now, we do have a warehousing operation that takes some members, which is open all year round.

I do not know if that helps with an answer, Mr. Nystrom. It is just that those are the facts. One week, in Gerry's case—sometimes I bleed for his problem—you would have eight men, until he changed the system last year where he dispatched by the earnings. I am number one gang this week because I did not have any earnings last week. It is a very busy week. I will earn \$1,200 this week because it is fairly busy. The poor souls that were in that number one gang under an old system may not get to work for another five weeks because, by the time the other gangs in the rotation system have an opportunity to earn that much money, that gang would not get back down into a position of work until all other members had earned \$1,200. Those are the facts, except that Gerry changed that particular format and used 28 hours and changed the gangs without the consent of the employer.

**Mr. Nystrom:** I wonder if I could ask a supplementary here, Mr. Chairman.

**The Chairman:** You may. Go ahead.

**[Translation]**

Je passe maintenant aux autres catégories et j'aimerais connaître votre avis là-dessus. Il existe également une catégorie intitulée *employés à temps partiel permanents*, qui est définie comme:

Les employés qui généralement travaillent un nombre d'heures moindre que la semaine de travail normale, mais qui travaillent régulièrement durant l'année et sont considérés comme des employés permanents ou réguliers.

Peut-être est-ce de cette catégorie que parlait votre collègue tout à l'heure.

La troisième catégorie—et je m'arrêterai là pour que vous puissiez répondre—est celle intitulée *employés saisonniers ou autres*. Il s'agit là du personnel qui travaille pendant une période précise, donc d'employés saisonniers et autres. Je ne parviens pas à lire la suite, car la photocopie est mauvaise.

Voilà donc les trois catégories que l'on nous recommande de distinguer. Qu'en pensez-vous?

**M. Butler:** Monsieur Nystrom, je pense que dans notre secteur vous pouvez éliminer la catégorie des employés «réguliers». Nous nous situons quelque part entre les employés saisonniers et permanents. Dans nos conventions collectives, nous négocions les heures de travail, par exemple de 8 heures à 12 heures, de 13 heures à 17 heures, de 18 heures à 20 heures, sept jours par semaine. L'employeur, selon les circonstances, pourra ne pas avoir de travail à donner à 8 heures, rien à 13 heures, mais avoir un navire arrivant l'après-midi sur lequel on travaillera de 18 heures à 22 heures et qui ensuite repartira.

La définition de notre semaine de travail, arrêtée par négociation, est de 12 heures par jour sept jours par semaine. La question est de savoir: combien de temps travaille-t-on? Nous travaillons lorsque l'employeur nous appelle ou lorsqu'il y a un navire dans le port. Nous sommes également des employés saisonniers ne travaillant que lorsque la voie maritime du Saint-Laurent est ouverte. La saison, comme Gerry l'a mentionné tout à l'heure, dure environ 37 ou 38 semaines par an. En sus de cela il y a du travail d'entrepôt toute l'année pour quelques-uns de nos membres.

Je ne sais pas si cette réponse vous est très utile, monsieur Nystrom. Ce sont là les faits. Une semaine, dans le cas de Gerry—parfois je compatis vraiment avec lui—vous aurez huit hommes au travail, une autre semaine personne. Il a changé le système l'année dernière, répartissant les affectations en fonction des gains. Je fais partie de l'équipe numéro 1 cette semaine, car je n'ai pas travaillé la semaine dernière. Ce sera une semaine très chargée et je vais gagner près de 1,200\$, car nous serons très occupés. Dans l'ancien système, les pauvres types qui faisaient partie de l'équipe numéro 1 pouvaient attendre cinq semaines avant de travailler de nouveau, le temps que les autres équipes les rattrapent et accumulent eux aussi 1,200\$. Voilà comment cela fonctionne, sauf que Gerry a changé le système et a pris comme repère 28 heures de travail, modifiant les équipes en conséquence sans le consentement de l'employeur.

**M. Nystrom:** Pourrais-je poser une question supplémentaire là-dessus, monsieur le président.

**Le président:** Oui, je vous en prie.



[Texte]

**Mr. Nystrom:** One of our committee staff has given me a copy where I can read the last couple of sentences on this paper, and I will just read it to you. It says:

The following types of employees will be identified on separate report schedules; otherwise, these are identified . . .

That is the seasonal or other employees. This is the new part:

• 1650

. . . refer to employees who work for a specified period of time, seasonal or other employees, exclude temporary employees and student help . . .

I think that is the way it reads.

**Ms Margaret Young (Researcher, Library of Parliament):** Or casual employees and student help.

**Mr. Butler:** When you say temporary, is that a day or two days a week? That is our problem. I thought by suggesting—I was trying to help the committee, not hinder it. If there were some saw-off to make it work, it might be much better.

**Mr. Nystrom:** Yes.

**The Chairman:** If it were two or three days a week the year-round, is that casual? Is that temporary? I do not know. How would you define them? Permanent?

**Mr. Butler:** We live with that all the time, sir. The very nature of our work is trying to share it, hoping the next year will be better. Those members are hard pressed to work five days a week. When it does get busy, as Mr. McDaid has explained, there is a rush for two or three days. For heaven's sake, we would have perhaps all our membership working, and then, 30 or 40 extra men, but it is for a short period of time. And that is the unfairness, I guess, from the employer, where we have no say in when he works. There should be something in our collective agreement that says if a ship comes into port, it must work, instead of letting ships stay over the week-end because those are the rates Monday morning. When we hire extra men, our memberships lose that work.

**Mr. Nystrom:** If the employer were to pay benefits for these casual workers or part-time workers, would this be one way of maybe defining it?

**Mr. Butler:** In our industry, a man earns the negotiated wage his first hour. There are no increments; he gets all his benefits. If he worked one day, at the designated time, he would get his vacation pay for that one day's work.

**Mr. Nystrom:** Did you want to add something, sir?

**Mr. McDaid:** No.

**Mr. Nystrom:** Mr. Robichaud, how do these categories affect your industry or your union? Again, I do not know much about it, but it seems to me you would have a lot of part-

[Traduction]

**M. Nystrom:** L'un des membres du personnel du Comité vient de me remettre une photocopie plus lisible, et je peux maintenant lire les dernières lignes. Elles disent ceci:

Les catégories suivantes d'employés seront identifiées par des rapports distincts. Les autres seront identifiées . . .

Il s'agit là des employés saisonniers ou autres. Voici la partie nouvelle:

Il s'agit des employés qui travaillent pendant une période précisée, des employés saisonniers et autres, à l'exclusion toutefois des employés à titre temporaire, des étudiants . . .

Je crois que c'est ce qui est écrit.

**Mme Margaret Young (chercheur, Bibliothèque du Parlement):** Ou des employés occasionnels et étudiants.

**M. Butler:** Lorsque vous parlez de travail temporaire, s'agit-il d'un ou de deux jours par semaine? Car c'est là où nous voyons un problème. J'ai essayé simplement d'aider le Comité. Si la ligne de démarcation était claire, ce serait nettement mieux.

**M. Nystrom:** Certainement.

**Le président:** Un emploi de deux ou trois jours par semaine pendant toute l'année est-il un emploi occasionnel? Est-ce un emploi temporaire? Je ne sais pas trop. Qu'en pensez-vous? Peut-on alors parler d'emploi permanent?

**M. Butler:** Nous sommes continuellement dans cette situation. De par la nature de notre travail, nous sommes appelés à le partager en espérant que notre situation s'améliorera à l'avenir. Nos membres ne travaillent que très rarement cinq jours par semaine. Comme M. McDaid l'a expliqué, il y a parfois des coups de feu pendant deux ou trois jours. A ce moment-là, tous nos membres travaillent, et on doit même engager 30 ou 40 hommes supplémentaires pendant une courte période. Or, nous n'avons pas notre mot à dire pour ce qui est du moment que choisit l'employeur pour travailler. Nous estimons que c'est injuste. Notre convention collective devrait bien préciser qu'un bateau ne doit pas rester à quai pendant toute une fin de semaine tout simplement parce que l'employeur préfère verser le taux régulier le lundi matin. Lorsque l'on doit engager de la main-d'œuvre supplémentaire, ce sont nos membres qui perdent.

**M. Nystrom:** Si l'employeur devait contribuer pour les ouvriers occasionnels comme pour ceux à temps partiel, est-ce que cela ne réglerait pas le problème?

**M. Butler:** Dans notre secteur, l'ouvrier touche le salaire négocié à partir de la première heure. Il n'y a pas d'augmentation et il jouit également des avantages. Ainsi, s'il travaille pendant un jour, il accumule des crédits de vacances pour cette journée.

**M. Nystrom:** Vouliez-vous ajouter quelque chose?

**M. McDaid:** Non.

**M. Nystrom:** Monsieur Robichaud, quel est l'impact de ces différentes catégories sur votre secteur et votre syndicat? Il me semble que vous avez beaucoup de camionneurs à temps

[Text]

time drivers or drivers who do not drive that many hours. Some of them might be permanent part-timers or just seasonal part-timers. Could you add anything to what Mr. Butler said?

**Mr. R. Robichaud:** Most of these definitions are clearly identified in our collective agreements. I do not think our employers would have that much difficulty because we have such a category of regular part-time and casual help, or students. Those are more or less traditional categories. The bulk of our membership is full-time workers. In a federally regulated industry, you have the other aspect of it. Now, that is another can of worms, the owner-operators, which are under collective agreement. They are considered self-employed, but they are also union members. So I will leave that one.

**Mr. Nystrom:** Mr. Allmand raised the question, from a trucker's point of view, that very few companies would be covered by this. There must be at least 100 employees before someone is covered and also it is only federally regulated industries. Would it be fairer if he were to reduce the number of employees from 150, in terms of what companies should be covered? Would that just make it more complicated or would that be a bit more fair? How many more would you catch? Again, I do not know much about the industry.

• 1655

**Mr. R. Robichaud:** Centrally regulated for hired trucking firms. By going 100 and more... There are 1,274 firms in Canada that have less than 100 employees, but their total number of employees is 15,740. That is in the brief that was submitted. The remaining—well, from what this says, you get 44 between 101 and 250, 18 between 251 and 500, 15 between 501 and 10,000, and 8 with over 1,000, for a total of 53,800. You are catching about 40,000 out of the 53,000 reported employees in the trucking industry; not a majority of the firms, but you are sure grabbing a majority of the employees, if that breakdown is accurate. I would assume it is.

You have to realize the larger firms are your Route Canada, CN. You are not talking about extremely poor trucking companies who are in the group below the hundred. You are talking about companies with three, four, or five drivers; a little municipal carrier that carries from, let us say, Ottawa to Hull—that is how he would fall into federal jurisdiction—and it would probably be more onerous to put all this on him than it for a larger... That whole competitive business I have a bit of trouble with.

**Mr. Nystrom:** Maybe just one last question there. Both groups have mentioned that most of the people who work in the industries are male, traditionally. You said 90% male in your industry. How does that compare with 10 or 15 years ago? Is there a bit of progress in hiring more people from other groups?

[Translation]

partiel ou du moins de camionneurs qui ne travaillent pas pendant de nombreuses heures. Certains pourraient peut-être être considérés comme des camionneurs à temps partiel permanents ou comme des personnes employées à temps partiel de façon saisonnière. Pourriez-vous ajouter quelque chose à ce qu'a dit M. Butler?

**M. R. Robichaud:** La plupart de ces définitions sont clairement identifiées dans nos conventions collectives. Je ne crois pas que le problème soit important pour nos employeurs par conséquent, étant donné qu'il existe chez nous une catégorie que l'on peut appeler de travailleurs à temps partiel réguliers et une autre, d'aides occasionnels, ou d'étudiants. Il s'agit là de catégories plus ou moins traditionnelles. La plus grande partie de nos membres comprend des travailleurs à plein temps. Dans un secteur relevant de la réglementation fédérale, il existe l'autre aspect également. Je veux parler des propriétaires exploitants qui relèvent d'une convention collective. C'est un tout autre problème. Il s'agit en effet de personnes qui sont considérées comme autonomes tout en étant syndiquées. Je n'en parlerai donc pas.

**M. Nystrom:** Comme M. Allmand l'a dit, très peu de compagnies de transport rentreraient dans cette catégorie. En effet, il doit s'agir d'entreprises de plus de 100 employés relevant de la réglementation fédérale. Serait-il bon de prévoir que les compagnies de moins de 150 employés tombent dans cette catégorie également? Est-ce que cela compliquerait les choses ou au contraire est-ce que cela rendrait le système un peu plus équitable? Combien seraient touchés? Je dois avouer que je ne suis pas très au fait de la situation dans ce secteur.

**M. R. Robichaud:** Bon, si la réglementation portait sur les entreprises de plus de cent employés... Il existe 1,274 entreprises au Canada de moins de 100 employés, le nombre total de ceux-ci s'élevant à 15,740. Vous verrez tous les détails dans le mémoire qui vous a été soumis. Ainsi, 44 entreprises engagent entre 101 et 250 employés, 18 entre 251 et 500, 15 entre 501 et 10,000 et huit seulement ont plus de 1,000 employés, ce qui représente un total de 53,800. Sur ces 53,000, 40,000 environ travaillent dans le secteur du camionnage. Il ne s'agit donc pas de la plupart des entreprises, mais de la plupart des employés, si cette répartition est correcte, ce que je crois.

Parmi les plus grandes entreprises, il faut compter le CN, par exemple. Dans le groupe de moins de 100 employés, il s'agit d'entreprises disposant de trois, quatre ou cinq camionneurs, comme par exemple un petit transporteur municipal qui fait la navette Ottawa-Hull—et ce genre d'entreprise relève évidemment de la juridiction fédérale. Pour un petit employeur, ce genre de charge pèserait plus que pour un grand... j'ai d'ailleurs des réserves quant à toute cette histoire de concurrence.

**M. Nystrom:** Une dernière question. Les deux groupes ont parlé d'un secteur où les employés sont à prédominance masculine. Vous parlez de 90 p. 100 d'employés dans votre industrie. Quels sont les chiffres par rapport à il y a 10 ou 15 ans? Y a-t-il eu des progrès en ce qui concerne l'emploi d'autres groupes de la société?

## [Texte]

My other question would be... coming from rural Saskatchewan, I have 8 Indian reserves in my riding. You have mentioned a number of people from various ethnic groups and European backgrounds, and someone did mention native Canadians. Roughly what percentage of the people working in your industries would be native Canadians? Is there a growing ratio in terms of equity for our native Canadians? You have mentioned the problems with disabled people and so on, but I ask specifically about native Canadians, and also whether or not this 90% was maybe 95% ten years ago. Are there any trends? You mentioned blacks in the United States; that there is a more positive trend there. Are there any trends in this country?

**Mr. R. Robichaud:** I said 90% white male and the remaining 10% visible minority, male. We do not have... except for the office groups, which I do not really include in that, because that can be considered as a traditional *cadeau* that you cannot get out of those particular jobs. But in the trucking, warehousing, and dock workers, with rare exceptions, it is maybe half a dozen to 20 women in the work force in that particular industry; in federally regulated trucking companies.

**Mr. Nystrom:** Less than 1%, then, probably.

**Mr. R. Robichaud:** Yes, less than 1%. We can say that maybe 20 years ago there was not 1 and now there are 20, so you have an infinite increase.

The problem is it is not the type of job that has attracted that work force traditionally that attracted that work force originally. We are not responsible, more or less, for the hiring. So the employer... I really do not know what happens when he wants to hire a truck driver. Usually what he does is he will see if there are any dock people or people working in the warehouse who maybe shunted trucks in the yard and who want to get a highway job or something. But if he applies or has a... they do not really have a competition... but if he lets it be known that he needs drivers and he has women applying, what he does or how he reacts I would not be able to tell you.

• 1700

This legislation is going to do one thing: he is going to pay a hell of a lot more attention when he sees them at the doorstep, and if he has an action plan then he might be going to look for them, which is welcome.

**Mr. Nystrom:** It might accelerate his tolerance.

**Mr. R. Robichaud:** It might accelerate his perception of what is a suitable work force, but that is not for me to say.

As for native, I would not have any figures. A hydro dam is being constructed in Manitoba where there is a specific requirement for so many natives or preference is being given. We have a joint employer-employee training school, and then we have that go from Vancouver into Manitoba where we will train, and we have done that before. We have trained natives to operate the equipment; there is a simulator and they learn how to do these things.

## [Traduction]

Personnellement, je suis député d'une circonscription rurale de la Saskatchewan, dans laquelle se trouvent huit réserves indiennes. Vous avez parlé de différents groupes ethniques, de descendants européens et quelqu'un a parlé des autochtones. Quel sera le pourcentage d'autochtones employés dans votre secteur? Leur nombre augmente-t-il? Vous avez parlé des problèmes en ce qui concerne les handicapés, mais moi je vous pose une question précise au sujet des autochtones. Ces 90 p. 100 représentaient-ils peut-être 95 il y a 10 ans? Quelles sont les tendances? Vous avez parlé des Noirs aux États-Unis et du fait que les choses s'améliorent pour ce groupe. Que peut-on dire de notre pays?

**M. R. Robichaud:** Comme je l'ai dit, nous employons des hommes blancs à 90 p. 100; quant au 10 p. 100 qui reste, il s'agit d'hommes également provenant des minorités visibles. Nous n'avons pas... sauf pour le travail de bureau, qui est en fait dans une catégorie bien à part... quant au travail des camionneurs, entreposeurs et dockers, à de rares exceptions près, il y a peut-être une demi-douzaine, peut-être même 20 femmes qui sont engagées dans des compagnies de transport relevant de la réglementation fédérale.

**M. Nystrom:** Donc il s'agit sans doute de moins de 1 p. 100.

**M. R. Robichaud:** Oui. Il y a 20 ans, il n'y en avait pas une, et maintenant il y en a 20. Donc, il s'agit d'une augmentation importante.

Ce genre de travail n'était pas un travail qui attirait les femmes au départ. Nous ne sommes pas responsables de l'embauche. Par conséquent je ne sais pas ce qui se passe lorsqu'un employeur veut engager un conducteur de camion. Généralement, il cherche parmi les dockers ou les employés des entrepôts qui auraient quelque expérience de camionnage et que cela intéresserait d'aller sur la route. En fait il n'y a pas vraiment de concours annoncé comme tel. Si il y en avait, peut-être des femmes se présenteraient-elles, mais je ne pourrais vous dire quelle serait la réaction de l'employeur.

Cette loi aura un effet certain: l'employeur va leur accorder beaucoup plus d'attention quand il les voit à sa porte et s'il a un plan d'action, il va peut-être les rechercher, ce qui est une bonne chose.

**M. Nystrom:** Il va peut-être aussi devenir plus tolérant.

**M. R. Robichaud:** Cela pourrait influencer sa perception de ce qui constitue des effectifs souhaitables mais ce n'est pas à moi de le dire.

Quant aux autochtones, je n'ai pas de chiffres. On construit un barrage pour une centrale électrique au Manitoba et on a précisé comme condition l'embauche d'un certain nombre d'autochtones, il y a une certaine préférence. Il y a une école de formation qui est la responsabilité conjointe du patron et des employés, nous organisons des séances de formation depuis Vancouver, comme nous avons déjà fait. Nous avons formé des



[Text]

**Mr. Nystrom:** One last question. Mrs. Mercier, I wonder if you can tell us what you think the future for women could be or should be in the industry in which the teamsters are organized?

Quelles sont les possibilités d'avenir pour les femmes dans votre industrie? Croyez-vous que dans 20 ou 30 ans, il y aura égalité pour les femmes dans l'industrie du transport au Canada? Êtes-vous optimiste à ce sujet?

**Mme Nicole Mercier (attachée de recherche, Conférence canadienne des teamsters):** Si vous parlez exclusivement de l'industrie du transport, je ne suis pas optimiste. Il n'y aura pas égalité pour les femmes, du moins pas au cours de ma vie, et cela à cause de toutes les raisons que M. Robichaud vous a exposées. C'est typiquement mâle, c'est typiquement blanc. C'est un travail qui n'est pas tellement attrayant pour la grande majorité, surtout à cause des absences. Il faut parfois être sur la route pendant deux ou trois jours. Donc, je ne suis pas optimiste à ce sujet pour l'industrie du transport, pas plus que je ne le serais dans le cas des débardeurs. Mais c'est un pas dans la bonne direction.

Ce qui sera le plus intéressant, ce seront les données que vous allez pouvoir recueillir en exigeant que les employeurs remplissent un questionnaire. Peut-être qu'on va être surpris. Peut-être croyez-vous que les demandes dans une industrie sont supérieures à ce qu'elles sont en réalité. Je n'ose pas me prononcer, du moins pas au nom de mon organisation, avant d'avoir eu la chance de voir ces données-là. J'ai cependant l'impression que vous allez être déçus de la disponibilité d'un groupe donné dans notre industrie. Vous percevez, je crois, que la demande est plus forte qu'elle ne l'est en réalité. Les données vont confirmer ou peut-être contredire ce que je dis. Mais j'ai voyagé partout au pays, j'ai parlé avec nos membres, et je ne vois pas...

Quand vous me parlez d'optimisme, c'est là que j'ai un peu de difficulté. J'aimerais mieux que vous me demandiez si je vois un changement imminent. L'optimisme, est-ce une bonne chose ou non? Ce qui serait une bonne chose, c'est qu'une femme ait le droit inné d'avoir accès à tout emploi qu'elle désire. Cela, j'y tiens. Par quel mécanisme allez-vous vous rendre là? Vous ne pouvez tout de même pas forcer les femmes à vouloir faire un travail qu'elles ne veulent pas faire, mais il est très important que les femmes aient accès à tous les emplois. Si on veut faire tomber les barrières, il faut avant tout s'attaquer aux attitudes, et on ne peut pas légiférer en ce qui concerne les attitudes.

**M. Nystrom:** Y a-t-il maintenant beaucoup de femmes qui postulent des emplois de chauffeur de camion, par exemple?

**Mme Mercier:** Eh bien, je sais qu'en Ontario, dans un de nos locaux qui compte à peu près 7,000 membres, il y a une seule femme. Calculez vous-même le pourcentage.

• 1705

**M. Nystrom:** Merci beaucoup.

[Translation]

travailleurs autochtones à utiliser l'équipement, il y a un simulateur et on apprend à faire fonctionner ces machines.

**M. Nystrom:** Une dernière question. Madame Mercier, pourriez-vous nous dire quel devrait être l'avenir, d'après vous, pour les femmes dans ces industries où les *Teamsters* sont organisés?

What opportunities does the future hold for women in your industry? Do you think that in 20 or 30 years there will be equality for women in the transport industry in Canada? Are you optimistic about such a development?

**Mrs. Nicole Mercier (Research Assistant, Canadian Conference of Teamsters):** If you are referring to the transport industry alone, I am not optimistic. There will not be equality for women, at least not during my lifetime, for the various reasons described to you by Mr. Robichaud. The occupations are typically male and typically white. The work is not particularly attractive for a great majority of the population, mainly because of the long periods of time spent away from home. Sometimes these people are on the road for two or three days. I am not any more optimistic about the transport industry than I would be about longshoremen. It is a step in the right direction.

It will be interesting to see the data which you will obtain from employers by requiring them to fill out a questionnaire. We may be surprised. One may be under the impression that the demand in a given industry is greater than it really is. I would not venture to speculate, at least on behalf of my organization, before having a chance to see the data. But I do think that you will be disappointed about the availability of a given group in our industry. I think that you overestimate the demand. The data will either confirm or refute my opinion. But I have travelled throughout the country, I have talked with our members and I do not see...

It is a bit difficult for me when you talk about optimism. I would have preferred being asked whether I foresee a change in the near future. Is optimism something good or not? In my opinion, a desirable development would be for a woman to have an innate right to have access to any type of job she might like. How can this aim be achieved? It is impossible to oblige women to want a job which they are not interested in, but it is very important for women to have access to all jobs. If we want to bring down barriers, we shall have to come to grips with attitudes and this is an area in which legislation is not the answer.

**Mr. Nystrom:** Are there now many women who apply for truck-driving jobs, for example?

**Mrs. Mercier:** Well, I know that in Ontario, in one of our locals with about 7,000 members, there is just one woman. You can figure out the percentage for yourself.

**Mr. Nystrom:** Thank you very much.

[*Texte*]

**Mr. R. Robichaud:** Were you asking about equality of access, or equality in the work force?

**M. Nystrom:** Les deux.

**Mr. R. Robichaud:** Okay. If you want 51% of employees in the transportation industry—in trucking and warehousing, and dock workers—and if we are optimistic that goal will be achieved, 51% of that particular work force is going to take a long time. There is no doubt that the equality of access... If the person is qualified—has the proper driver's licence and qualifications—and can do the work, there should be absolutely no barriers to that. But that is already in the legislation. But as far as progress being made to reach the proportional distribution within that industry, I guess it is... I mean, it is almost the same thing as asking if you are optimistic that men are going to reach the 49% level of representation they deserve in secretarial jobs.

**Mr. Nystrom:** My last question, if I may. What...

**The Chairman:** You are on your fifth last question, but I will allow it.

**Mr. Nystrom:** You are obviously an expert in the area. What would be a reasonable objective in the transport industry for women? You are sitting down and drafting this legislation and negotiating it with the transport industry. What would you suggest to them would be a reasonable target or a reasonable objective in, say, 10 years, or whatever?

**Mr. R. Robichaud:** Ultimately, if it was a growing industry, and if we lived in a perfect world, every woman who applies for an opening within that industry would get a job. I do not know how many women want to be truck drivers. That is data we do not have. Our traditional way of doing things, our educational system, our whole sense of values have not channelled women into that particular type of environment, so how long it will take for those attitudes to change, for groups to promote it, I would not have any targets. That is a long-term project.

**Mr. Nystrom:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Nystrom. But stay with us; we need a quorum.

Madam Claudy Mailly.

**Mrs. Mailly:** First of all, I want to thank you for accepting to come to speak to us on such short notice. We wanted to have more information on hiring halls, for obvious reasons. I have found that our discussion this afternoon has been very constructive and very rational.

I have had personal experience with hiring halls. I was the bookkeeper for the Seafarers' International Union Health Plan in Montreal. It was a long time ago; a time when Mr. Banks was there, so you can imagine how long a time ago it was.

From what you are saying, not much has changed. I remember when I would arrive for work that it was quite a shock when they found that the person who had won this semi-contest to be the bookkeeper turned out to be a woman. I think

[*Traduction*]

**M. R. Robichaud:** Votre question portait-elle sur l'égalité d'accès ou l'égalité dans la main-d'oeuvre active?

**Mr. Nystrom:** Both.

**M. R. Robichaud:** Si vous voulez dire 51 p. 100 dans le secteur des transports, c'est-à-dire les camionneurs, les employés d'entrepôt et les débardeurs, même dans une perspective optimiste, il faudra beaucoup de temps. En ce qui concerne l'égalité d'accès, si la personne est qualifiée, a le permis de conduire et les aptitudes nécessaires, et peut faire le travail, il ne devrait y avoir aucun problème. La législation qui le garantit est déjà en place. Pour ce qui est des progrès en vue d'une répartition proportionnelle à l'intérieur du secteur, je ne sais pas. C'est comme si vous me demandiez si j'ai bon espoir que les hommes en viennent à occuper 49 p. 100 des postes de secrétaire auxquels ils auraient droit.

**M. Nystrom:** Une dernière question, si vous le permettez.

**Le président:** C'est votre cinquième dernière question, mais allez-y.

**M. Nystrom:** Vous êtes un expert dans le domaine. Quel serait un objectif raisonnable pour les femmes dans le secteur des transports? Si vous aviez à rédiger la loi et à la négocier avec le secteur des transports, quel objectif raisonnable fixeriez-vous pour dans 10 ans, par exemple?

**M. R. Robichaud:** Si c'était un secteur à croissance et que nous vivions dans un monde parfait, toutes les femmes qui poseraient leur candidature en vue de combler un poste vacant en viendraient à être acceptées. J'ignore cependant combien de femmes désirent devenir camionneurs. Nous n'avons pas d'information là-dessus. Nos traditions, notre système d'éducation, nos valeurs n'ont jamais contribué à orienter les femmes vers ce genre d'activité. Combien de temps faudrait-il pour que cette attitude change, pour que les divers groupes se mettent à encourager ce genre d'activité, je l'ignore. Ce serait sûrement un projet à long terme.

**M. Nystrom:** Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Nystrom. Mais ne vous en allez pas; nous avons besoin d'un quorum.

Madame Claudy Mailly.

**Mme Mailly:** Je désire d'abord vous remercier d'avoir accepté de nous rencontrer avec si peu de préavis. Pour des raisons évidentes, nous avions besoin d'un supplément d'information sur les pratiques des bureaux d'embauche. J'ai trouvé la discussion jusqu'ici très constructive et très rationnelle.

J'ai une certaine expérience des bureaux d'embauche. J'ai déjà travaillé comme comptable pour le Régime d'assurance-santé du Syndicat international des marins canadiens à Montréal. Ce n'était pas hier puisque c'était à l'époque de M. Banks.

D'après ce que vous nous avez dit, les choses n'ont pas tellement changé. Je me souviens que lorsque je me suis présentée au travail, il y en avait qui étaient très surpris de constater que la personne qui avait été choisie comme compta-

*[Text]*

part of the reason I got the job was that the plan was set up by the shipping companies rather than by the union itself. It was quite a shock to the men, particularly in the hiring hall, when I would arrive for work. I can tell you that the atmosphere, for me, was quite hostile. If another woman had wanted to come and work in that office, I would have suggested that she think twice unless she had very good nerves and a good sense of humour.

All this to say that I like what Madam Mercier had to say. To me, the most important part of this legislation is our trying to open the door to a change in attitudes. That is why it is very important that we should find a way that we can apply this legislation to your circumstances so that it does not disrupt the good work you are doing.

• 1710

I like what Mr. McDaid was saying, that when someone becomes disabled in some way, something is found for him. That was not the case when I worked for the Seafarers' International Union. These people just became flotsam and jetsam; they just did not have any future. So I am pleased that you have had a kind of affirmative action in that way.

I just wonder if your experience with that one woman in Sarnia was something that discouraged you from proceeding, or whether it was the atmosphere of the working place that discouraged women. Or is it a case of never enough attempts being made, in order to have more success? That is one of the problems I found, when I was there. My experience had been very difficult, and because it was difficult, not too many women wanted to try it.

I was just wondering if it would not be a help to people like M<sup>lle</sup> Mercier, and perhaps to all of you gentlemen, if this kind of legislation came upon your environment, forced some people to examine their attitudes, their working methods. Perhaps you would find a lot of innovative ways of managing to live with this.

What was your experience with that one woman in Sarnia? Was it a succesful one?

**Mr. McDaid:** I had nothing to do with it. Actually the woman was only employed for a week. It was a very easy job, and her husband was also business agent and dispatcher.

**Mrs. Mailly:** It was a great token. But what happened to her? Was it decided in advance that it was only for a week?

**Mr. McDaid:** I think it was more or less publicity. They ran quite a few pictures.

**Mrs. Mailly:** It was a token sort of thing, yes.

**Mr. McDaid:** There was no physical work, nothing at all.

*[Translation]*

ble par la voie d'un semblant de concours était une femme. Si j'avais obtenu l'emploi, je suppose que c'était en partie dû au fait que le régime avait été établi par les compagnies de navigation plutôt que par le syndicat lui-même. Les autres employés, en particulier ceux qui se trouvaient au bureau d'embauche, ont semblé très surpris lorsque je me suis présentée au travail. Je puis vous dire que l'accueil était très inhospitalier. J'aurais suggéré à une autre femme qui aurait voulu travailler à cet endroit, de bien réfléchir avant de prendre sa décision, à moins qu'elle n'ait des nerfs très solides et un excellent sens de l'humour.

Tout cela pour dire que je suis bien d'accord avec M<sup>me</sup> Mercier. Ce qui est important pour nous dans le cadre de cette loi, c'est d'essayer de créer un climat propice à un changement d'attitude. Il est important que nous tentions de trouver moyen de la faire appliquer de façon à ne pas nuire à l'excellent travail que vous effectuez.

J'aime bien ce que disait M. McDaid au sujet des mesures prises à l'égard des personnes qui deviennent handicapées. Il n'y avait rien de tel lorsque je travaillais pour le Syndicat international des marins canadiens. Ces personnes devenaient tout simplement des épaves de la société. Elles n'avaient plus aucun avenir. Je suis heureuse de constater qu'il y a au moins ce genre d'action positive.

Je me demande si c'est ce qui se passait avec cette femme de Sarnia qui vous a incité à ne pas aller plus loin. Ou encore, je me demande si ce n'est pas l'atmosphère au travail qui décourage les femmes. S'il y avait eu plus de tentatives dans ce sens, le taux de succès serait peut-être plus élevé. Je me souviens des problèmes lorsque j'ai travaillé moi-même dans ce milieu. Après toutes les difficultés que j'ai éprouvées, je comprends que ce ne soit pas toutes les femmes qui veulent tenter l'expérience.

Je me demande si l'application de cette loi dans votre milieu, messieurs, ne pourrait pas aider des gens comme M<sup>lle</sup> Mercier, vous-même également, ne pourrait pas amener un changement d'attitude et d'habitude au travail. Avec un peu d'imagination, je suppose que vous pourriez apprendre à vivre avec la loi.

Pour en revenir à cette femme de Sarnia, l'expérience a-t-elle été un succès ou non?

**M. McDaid:** Je n'avais rien à voir là-dedans. A vrai dire, cette femme a été employée seulement une semaine. Son travail était facile, et son mari lui-même était agent d'affaires et répartiteur.

**Mme Mailly:** C'était un effort symbolique, mais que s'est-il passé dans son cas? Était-il prévu qu'elle ne devait travailler qu'une semaine de toute façon?

**M. McDaid:** C'était plus ou moins pour faire de la publicité. Il y a eu beaucoup de photos.

**Mme Mailly:** C'était un effort symbolique.

**M. McDaid:** Il n'y avait aucun travail physique à effectuer.



*[Texte]*

**Mrs. Mailly:** What about using this affirmative action for women, saying, let us identify jobs where the majority or a great number of women could fulfil the job. Let us see if we are being very fair when these women apply for these jobs, particularly at the decision-making level, for instance. I found that was where the problem was. They were white Anglo-Saxon males who had the decision-making jobs. There were few French-Canadians and there were absolutely no women. There were no ethnic people in those jobs.

**Mr. Butler:** If I may answer, in my 12 years of hiring and dispatching on the Toronto waterfront, I have not had one woman apply for a job or even come in and ask whether there are any jobs.

I have three lovely daughters myself who are in their 20s and I would dearly love to give them a job in the clerical end of our industry. It just so happens that we are overrun with too many bodies, both from Mr. McDaid's side and our own. We are trying to clean up a mess that was really out of our control.

**Mrs. Mailly:** Would you agree that this kind of legislation might give you a hand in some of the more progressive things that you would like to do?

**Mr. Butler:** As I said earlier, I have no problem with the legislation, as I see it, in what we are trying to do in our own particular industry. You are only asking me to do some bookkeeping and report.

I certainly am not going to hire someone through our hiring hall when Mr. McDaid has a man going home from his hall. Now, if you can get me over that problem, I will entertain what you are trying to do.

• 1715

**Mrs. Mailly:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Are there any other questioners?

Mrs. Sparrow.

**Mrs. Sparrow:** Thank you, Mr. Chairman.

I want to extend my sincere thanks for you coming here today and explaining your position. I think the majority of us realize that we have to be flexible and we have to take a look at the various industries and your various problems, as long as you are aware of what we are after and the results down the road do change. You have certainly opened my eyes to a specific industry where there are problems.

I come from western Canada where we do a lot of oil well drilling and, likewise, the same women are just physically not capable—and we have had some human rights cases in the courts out there.

*[Traduction]*

**Mme Mailly:** Nous pourrions, dans le cadre d'un programme d'action positive pour les femmes, identifier les postes qui conviennent à la majorité ou à un grand nombre de femmes. Nous pourrions voir si ces femmes sont traitées de façon équitable lorsqu'elles posent leur candidature en vue d'occuper ces postes, surtout au niveau des instances décisionnelles. J'ai pu constater moi-même qu'il y avait un problème à ce niveau. Les preneurs de décisions étaient des mâles anglosaxons. Il y avait très peu de Canadiens-français et absolument pas de femmes. Il n'y avait pas de représentants d'autres groupes ethniques non plus.

**M. Butler:** Je puis essayer de répondre à la question, si vous le permettez. Il y a 12 ans que je travaille à l'embauche et à la répartition de la main-d'oeuvre dans le Port de Toronto. Je n'ai jamais vu une femme poser sa candidature ou même se présenter pour demander de l'emploi.

J'ai moi-même trois filles qui ont toutes plus de 20 ans et j'aurais bien aimé leur donner un travail de bureau à l'intérieur de notre secteur. Il se trouve que nous avons déjà trop d'employés tant du côté de M. McDaid que du mien. Nous devons commencer à mettre de l'ordre dans une situation qui était devenue incontrôlable.

**Mme Mailly:** N'êtes-vous pas d'accord pour dire que cette loi pourrait vous aider à faire appliquer un certain nombre de mesures progressistes que vous souhaitez?

**M. Butler:** Comme je l'ai déjà dit, je ne vois aucun problème avec la loi, de la façon dont je la comprends, pour ce qui est de ce que nous essayons de faire dans notre propre secteur. Vous me demandez seulement de tenir des livres et de faire des rapports.

Il reste que je ne vais pas embaucher quelqu'un par l'entremise de notre bureau d'embauche au moment où M. McDaid doit renvoyer quelqu'un chez lui à partir de son bureau d'embauche. Mis à part ce problème, je suis bien prêt à coopérer avec vous.

**Mme Mailly:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Y a-t-il d'autres questions?

Madame Sparrow.

**Mme Sparrow:** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie d'être venus afin de nous expliquer votre point de vue. La plupart d'entre nous admettent qu'il faut faire preuve de souplesse et tenir compte des problèmes particuliers de chaque secteur, dans la mesure où nous savons quels sont nos objectifs et où il y aura un changement au bout du compte. Vous m'avez ouvert les yeux sur un secteur qui a des problèmes particuliers.

Dans l'Ouest du Canada, où les forages sont nombreux, le même problème existe. Les femmes ne sont tout simplement pas physiquement capables de s'acquitter de ces tâches... et les tribunaux ont été saisis de certaines affaires intéressant les droits de la personne.

*[Text]*

I would hope that when Miss MacDonald brings in her amendments we can work together to be extremely flexible and allow you to work out your own process as long as down the road there are some results. I think we have to work this out together; it is the first step.

So thank you very much. I really appreciate it.

**The Chairman:** Would either of the two groups like to make any final comments?

Mrs. Mercier, Mr. Robichaud, Mr. McDaid and Mr. Butler, thank you very much.

The meeting is adjourned to Thursday. I will try to start at 3.30 p.m. sharp to maximize the presence of Miss MacDonald. We will see how we will manage for future meetings because I hear they are having some problem fixing a very good agenda with the Minister present all the time. So that means the Minister will be certainly present Thursday, but it would seem that the Minister has a very heavy agenda, I am told. I will talk to her personally to try to have her attend as many meetings as will be necessary.

If not, then of course we will need to have someone who will take the responsibility for the government as to certain amendments that will be put forward and to have also departmental staff to explain and to be at our disposal if the Minister is not there. But I will try. I know it is a good practice to have the Minister, and it eliminates—I say that so she can read—sometimes a lot of useless discussion if the Minister suddenly, on the spur of the moment, may put an end immediately to a discussion by saying that she will accept that kind of an amendment. If not, then it is tougher—not tougher for us, not for me certainly.

Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** I think it would be in the best interests of the committee if rooms could be booked for next week on a fairly heavy schedule basis . . .

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Hawkes:** —in anticipation. I think also you would probably find a willingness to set aside certain amendments or clauses as necessary. If we had the Parliamentary Secretary and top officials available and we really get into a matter of government policy then we could set those aside and keep moving through . . .

**The Chairman:** Good.

**Mr. Hawkes:** —the proposed amendments and so on.

**The Chairman:** I like this exchange. It is open.

Do you mean to say that even if the Minister were not to be present I should put aside some room in case we decide to go ahead without the Minister present? Is that the implication?

**Mr. Hawkes:** That is my sense. If the government is represented through the Parliamentary Secretary or the Minister of State or whatever mechanism the government chooses then I think we could . . .

*[Translation]*

J'ai bon espoir que quand M<sup>lle</sup> MacDonald introduira ses modifications, nous pourrions collaborer à promouvoir cette souplesse pour que vous puissiez adopter la méthode qui vous convienne, à condition que vous réalisiez certains progrès. Il faut que nous y travaillions ensemble. Cette collaboration constituera la première étape.

Merci beaucoup. J'apprécie vivement vos remarques.

**Le président:** Les témoins ont-ils quelque chose à ajouter en terminant?

Madame Mercier, messieurs Robichaud, McDaid et Butler, je vous remercie infiniment.

La séance est levée jusqu'à jeudi. Nous ferons de notre mieux pour commencer à 15h30 sonnantes afin de mettre à profit la présence de M<sup>lle</sup> MacDonald. Nous verrons alors à l'établissement du calendrier des réunions ultérieures car j'ai appris qu'il n'est pas toujours facile de s'accommoder à l'emploi du temps de M<sup>lle</sup> MacDonald. Aussi la ministre sera présente à la réunion de jeudi mais elle a un horaire très chargé, semble-t-il. Je vais la persuader d'assister au plus grand nombre de réunions possible.

Si elle ne le peut pas, il nous faudra la présence d'un représentant ministériel ainsi que de certains fonctionnaires du ministère qui seraient en mesure d'expliquer les modifications proposées. J'essaierais cependant de convaincre la ministre. La présence du ministre est coutumière et nous évite des discussions oiseuses car elle peut y mettre fin, sous l'impulsion du moment, en décidant d'accepter l'amendement en délibération. Sinon, ce sera plus difficile . . . ce ne sera pas plus difficile pour nous, pas pour moi en tout cas.

Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Il vaudrait mieux que le Comité retienne des salles de réunion pour la semaine prochaine de façon à tenir compte d'un horaire très chargé.

**Le président:** D'accord.

**M. Hawkes:** En prévision d'une semaine chargée. Par ailleurs, je suis convaincu qu'on serait prêt à réserver certains amendements ou articles au besoin. Pourvu que le secrétaire parlementaire et les hauts fonctionnaires soient là, les questions touchant la politique ministérielle pourraient être réservées, nous permettant de délibérer . . .

**Le président:** Très bien.

**M. Hawkes:** . . . les amendements proposés.

**Le président:** Cet échange me plaît. C'est une discussion très ouverte.

Voulez-vous dire par là qu'il faut retenir des salles de réunion même si la ministre ne sera pas présente? C'est cela que vous voulez dire?

**M. Hawkes:** Exactement. À condition que le gouvernement soit représenté par le secrétaire parlementaire ou par le ministre d'État ou quelqu'un d'autre, j'estime que nous pouvons . . .

[Texte]

**The Chairman:** No problem?

**Mr. Hawkes:** —in fact get to most, if not all, of the details by the end of next week, partly because the standing committees are not yet formed, are not likely to be formed until the middle of next week and may not get functioning until the week after. So next week would be a good week to get the required quorum.

**The Chairman:** We have an extraordinarily good staff. I will ask them to start booking Tuesday of next week, morning and afternoon, etc., and even at night.

Thank you, madam and gentlemen.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

**Le président:** Sans problème?

**M. Hawkes:** ... traiter la plupart des questions avant la fin de la semaine prochaine, d'autant plus que les comités permanents ne sont pas encore créés et ne risquent pas de s'établir avant le milieu de la semaine prochaine, ce qui remettra leur fonctionnement au début de la semaine suivante. Donc, nous n'aurons aucun problème pour obtenir le quorum la semaine prochaine.

**Le président:** Notre personnel est extraordinaire, alors je vais mettre son talent à contribution et lui demander de retenir une salle de réunion mardi prochain, matin, après-midi et soir.

Merci, mesdames, messieurs.

La séance est levée.





*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

#### WITNESSES—TÉMOINS

*From the Canadian Conference of Teamsters:*

Robert Robichaud, Executive Assistant to the International  
Director;

Nicole Mercier, Research Assistant.

*From the International Longshoremen's Association:*

Gerard McDaid, Local 1842;

Robert Butler, Local 1869.

*De la Conférence canadienne des teamsters:*

Robert Robichaud, adjoint exécutif du Directeur internatio-  
nal;

Nicole Mercier, adjointe à la recherche.

*De l'Association internationale des débardeurs:*

Gerard McDaid, local 1842;

Robert Butler, local 1869.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Thursday, January 16, 1986

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 10

Le jeudi 16 janvier 1986

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

**BILL C-62**

**An Act respecting employment equity**

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

**PROJET DE LOI C-62**

**Loi concernant l'équité en matière d'emploi**

**RESPECTING:**

Order of Reference

**CONCERNANT:**

Ordre de renvoi

**APPEARING:**

The Hon. Flora MacDonald,  
Minister of Employment and Immigration

**COMPARAÎT:**

L'hon. Flora MacDonald,  
ministre de l'Emploi et de l'Immigration

**WITNESS:**

(See back cover)

**TÉMOIN:**

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Jean-Pierre Blackburn  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Roland de Corneille  
Suzanne Duplessis  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Dan Heap

Carole Jacques  
Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Claudy Mailly  
Lorne Nystrom  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JANUARY 16, 1986

(14)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 3:35 o'clock p.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Lise Bourgault, Pauline Browes, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Dan Heap, Monique Landry, Lorne Nystrom, Lucie Pépin, Barbara Sparrow, Gerry Weiner.

*Other Member present:* Barry Turner.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Appearing:* The Hon. Flora MacDonald, Minister of Employment and Immigration.

*Witness: From the Canada Employment and Immigration Commission:* Marnie Clarke, Director General, Employment Equity Branch.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985, concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity. (See *Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 2.

The Minister made a statement and, with the witness, answered questions.

At 5:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 16 JANVIER 1986

(14)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 15 h 35, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Lise Bourgault, Pauline Browes, Mary Collins, Suzanne Duplessis, Jim Hawkes, Dan Heap, Monique Landry, Lorne Nystrom, Lucie Pépin, Barbara Sparrow, Gerry Weiner.

*Autre député présent:* Barry Turner.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Compareait:* L'hon. Flora MacDonald, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

*Témoin: De la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration:* Marnie Clarke, directeur général, Direction de l'équité en matière d'emploi.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Le Ministre fait une déclaration, puis elle-même et le témoin répondent aux questions.

A 17 heures, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

**EVIDENCE***(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Thursday, January 16, 1986

• 1537

**Le président:** À l'ordre!

Mesdames et messieurs bonjour et bienvenue au ministre. Nous arrivons, non à la fin de nos travaux, mais au début de notre réflexion, entre nous, pour en arriver à accomplir notre tâche décrite dans l'ordre de référence. J'aimerais procéder ainsi: ne pourrions-nous pas travailler comme on l'a fait si bien jusqu'à présent, à savoir

—not only in a very orderly fashion, but as we have done so far, in an extraordinarily good atmosphere; good mood. The Minister today will make a statement and will react to the abundant testimony we have received. She will kindly table the amendments she feels she wants to table. They may of course be debatable later on. I would like very much to have a quick tour of questioners, because as you know some of the members here on this committee have to go to Toronto for a meeting dealing exactly with the kind of material we have in hand, and there is a vote that will in any case terminate our activities today.

Later on, once the Minister has spoken, in her presence I would like to have a quick discussion of the kind of future meetings you want to hold. I have already made preliminary enquiries and we have certain dates put aside. In any case, I am at your disposal, and we have rooms. The question is to accommodate everybody, because everybody has certain important items we did not know about when we started our work.

So at this time I would like to invite the Minister to make her statement.

**L'honorable Flora Isabel MacDonald (ministre de l'Emploi et de l'Immigration):** Merci, monsieur le président.

**The Chairman:** There will be no votes today.

• 1540

Madame, s'il vous plaît.

**Mme MacDonald:** C'est parfait, monsieur le président.

I am very pleased to be back again with you as we discuss Bill C-62, and, as I said, when I came before you before, to present certain amendments.

I trust, Mr. Chairman, that the committee will have noted that I have done two things that I think are quite commendable with committee work: One, I tabled draft regulations at the outset of the committee work so that people could see what the regulations may be like. I think that is an example for other committees to have before them. The same thing has been done today. I have presented, at the outset of the final hearings, the amendments that I will be presenting to the bill.

J'ai suivi avec grand intérêt les travaux de ce Comité, et je suis heureuse qu'ils m'aient fourni l'occasion de prendre

**TÉMOIGNAGES***(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 16 janvier 1986

**The Chairman:** Order, please.

I wish, first of all, to welcome the Minister. After hearing witnesses, we shall now start working on the bill itself further to our Order of Reference. I hope we will be able to continue working as we have until now

... c'est-à-dire non seulement de façon ordonnée, mais également dans une excellente atmosphère. La ministre a une déclaration à nous lire, déclaration dans laquelle elle tient compte des nombreux témoignages que nous avons reçus. Elle va également déposer un certain nombre d'amendements qui feront l'objet d'une discussion. Il y aura une courte période de questions, car certains de nos membres doivent se rendre à Toronto pour participer à une réunion où il sera question du sujet qui nous intéresse; de toute façon nous devons lever la séance pour aller à la Chambre au moment du vote.

Lorsque le ministre aura terminé, je voudrais que l'on se mette d'accord sur le calendrier des réunions. Des salles ainsi que des dates nous ont déjà été réservées. Il s'agit avant tout de tenir compte des obligations de chacun d'entre nous pour nous permettre de participer dans toute la mesure du possible.

Je demanderai maintenant au ministre de bien vouloir me lire sa déclaration.

**Hon. Flora Isabel MacDonald (Minister of Employment and Immigration):** Thank you, Mr. Chairman.

**Le président:** Il n'y aura pas de vote aujourd'hui.

You have the floor, Madam Minister.

**Miss MacDonald:** Thank you, Mr. Chairman.

C'est avec plaisir que je reviens devant vous pour discuter du projet de loi C-62, ainsi que pour vous soumettre un certain nombre d'amendements.

Vous remarquerez à ce propos que j'ai déposé les projets de règlement au début des travaux du Comité afin que les membres puissent en prendre connaissance. Je pense que c'est un exemple dont d'autres Comités pourraient s'inspirer. De même aujourd'hui j'ai déposé les projets d'amendements au Bill C-62.

I have followed the work of this committee with great interest. And I appreciate the opportunity it has given me to

*[Texte]*

connaissance d'opinions diverses au sujet du projet de loi C-62. Les échanges de vue constituent un aspect essentiel de la méthode consultative que j'ai adoptée en ce qui concerne ce projet de loi. Je reparlerai de certains de ces points de vue dans quelques minutes.

J'aimerais, pour commencer, qu'il me soit permis de rappeler les principes fondamentaux sur lesquels reposent ce projet de loi.

First of all, Bill C-62, focuses on results, not processes. We have said that throughout the entire debate on this bill. We have followed very closely the work of the Royal Commission on Employment Equity in this regard. Our goal, in seeking to stress results, is to achieve employment equity in the workplace, and we believe the first step is to ensure that employers under federal jurisdiction implement employment equity.

In order to achieve results, however, we must have legislation that is workable. And this means legislation that is flexible enough to accommodate different organizations, different regions, different sectors, different types of problems. By definition, employment equity in the workplace, quoting from the bill, requires special measures and the accommodation of differences.

But this same flexibility is needed for the legislation itself. Just as employment equity requires an accommodation of differences, so this bill, if we are to achieve employment equity, requires an accommodation of differences. To achieve results, we must be able to accommodate the various constraints facing different sectors and different regions of the country. The first principle is legislation that produces results, that is flexible enough to allow those results to happen.

The second principle is that disclosure is crucial to ensuring that employment equity works. Bill C-62 puts in information about the status of designated groups on the public record. This allows public opinion to be mobilized and provides the Canadian Human Rights Commission with data it has never had before and which it needs to initiate investigations and enforce employment equity.

These two principles, then, are the pillars on which Bill C-62 is built. These hearings have triggered a wide array of views on the bill. In many cases, opinion was split on whether a particular alteration should or should not be made.

To take one example: The CLC recommended that the bill legislate labour-management committees, with the minutes of meetings made public. FETCO, on the other hand, pointed out that there is a risk that the implementation of employment equity could be stalled, as a result of collective agreements and labour policy. The other night I noticed that the Teamsters Union, the stevedores, had a slightly different point of view. So there is a variety of views on this.

*[Traduction]*

hear a diversity of opinions on Bill C-62. The sharing of views is an essential part of the consultative approach I have taken with this bill. I want to return to some of these views in a minute.

I would like to begin, if I may, by restating the basic principles that underlie this bill.

Tout d'abord, le projet de loi C-62 met l'accent sur les résultats, et non sur les méthodes. Notre but est d'instaurer l'équité en matière d'emploi dans le monde du travail, et nous pensons que, pour y parvenir, la première étape consiste à faire en sorte que les employeurs relevant de nous à quelque titre que ce soit, mettent en oeuvre l'équité en matière d'emploi.

Pour obtenir des résultats, nous devons toutefois nous appuyer sur une loi bien conçue, c'est-à-dire assez souple pour s'adapter aux besoins d'organismes, de régions, de secteurs et de problèmes différents. Par définition, l'équité en matière d'emploi dans le milieu du travail «exige des mesures spéciales et l'adaptation à des conditions différentes».

Mais la loi doit porter en elle-même cette souplesse. L'équité en matière d'emploi exige l'adaptation à des conditions différentes, et il devra en être de même pour le projet de loi si nous voulons en atteindre l'objectif. Pour obtenir des résultats, il nous faut tenir compte des contraintes variées pesant sur les divers secteurs d'activité et les différentes régions du pays. Voilà donc le premier principe: une loi donnant des résultats.

Le second principe est celui de la divulgation des résultats, dont l'importance est capitale si l'on veut que l'équité en matière d'emploi soit une réalité. Le projet de loi C-62 prévoit que les informations relatives à la situation des groupes désignés seront rendues publiques. Ainsi l'opinion publique sera alertée, et la Commission canadienne des droits de la personne aura en main les données dont elle n'a jamais disposé et qui lui sont nécessaires pour ouvrir des enquêtes et faire respecter l'équité en matière d'emploi.

Ces deux principes sont les piliers sur lesquels repose le projet de loi C-62. Lors de ces auditions, nombre d'opinions différentes ont été exprimées au sujet du projet de loi C-62. Dans de nombreux cas, on ne s'entendait pas sur les modifications à y apporter.

Par exemple, le Congrès du travail du Canada a proposé d'inclure au projet de loi une disposition prévoyant la création de comités patronaux-syndicaux et la communication au public des procès-verbaux de leurs réunions. Par ailleurs, les employeurs des transports et communications de régie fédérale ont fait remarquer que la mise en oeuvre des mesures d'équité en matière d'emploi risquait d'être retardée à cause des dispositions particulières des conventions collectives et des règles relatives au travail. Le syndicat des routiers et des débardeurs ne partage pas cet avis.



[Text]

• 1545

Each of the witnesses appearing before this committee has had specific suggestions on how the bill should be altered. In general, though, comments have been divided between business on the one hand, which worries that the bill will result in excessive paper burden, and target groups on the other hand, which believe the bill should go further in legislating requirements.

Through all of this the goal has been to design a bill that strikes a balance between these two points of view; in short, Mr. Chairman, a bill that will work.

Of particular concern to some witnesses was the question of enforcement. And I must admit, sir, that I continue to be puzzled that enforcement is an issue. At the time of my last appearance before this committee, I stated that we did not intend to create a separate enforcement agency, for the simple reason that the Canadian Human Rights Commission, under the Canadian Human Rights Act, has the mandate to enforce this bill. Mr. Fairweather confirmed this fact when he appeared before the committee.

So I repeat my original position. I see no reason whatsoever for duplicating an existing agency; nor do I see the wisdom in adding delay and expense to the implementation of this bill by setting up a new and untried bureaucratic mechanism. Such an agency could be unnecessary and counter-productive.

En ce qui concerne la capacité de la Commission d'absorber le travail supplémentaire associé au projet de loi C-62, j'ai déjà dit que le gouvernement s'engage à fournir les ressources nécessaires.

J'ai également indiqué que j'étais disposée à mentionner nommément la Commission des droits de la personne dans le projet de loi. M. Fairweather était d'accord pour que cette commission y soit nommée.

Je propose donc de modifier l'article 7 et de le formuler de la façon suivante:

Le ministre fait parvenir à la Commission canadienne des droits de la personne une copie du rapport déposé en application de l'article dès qu'il reçoit ce rapport.

To ensure that sufficient data is available to permit the Canadian Human Rights Commission to investigate cases fully, I am also proposing that clause 5 be amended to require employers to keep their employment equity records for a minimum of three years.

On the question of goals and timetables, I have always believed that these are inherent in the bill. I stated at my first appearance before the committee that, as with all business activities, employment equity measures will be carried out as a result of careful budgeting and planning. That is the way business works. I also indicated, though, to you in my letter, Mr. Chairman, that I would clarify this connection by making goals and timetables an explicit part of the bill. I am therefore proposing a new clause, to follow clause 4, which will require

[Translation]

Chaque témoin qui a paru devant vous a proposé ses propres amendements au projet de loi. D'une part, le monde des affaires est généralement d'avis que le projet de loi fera augmenter à l'excès la charge de travail administratif et, d'autre part, les groupes cibles estiment qu'il ne prévoit pas suffisamment de dispositions à leur égard.

Il s'agissait donc de concevoir un projet de loi qui tienne compte de ces deux points de vue à la fois, bref, un projet de loi qui produise les résultats escomptés.

Certains témoins ont également soulevé des questions particulières au sujet de l'application de la loi. Monsieur le président, je reconnais que cette question me laisse perplexe. La dernière fois que je me suis présenté devant le Comité, j'ai indiqué que je n'avais pas l'intention de créer un organisme indépendant chargé de l'application de la loi, pour la simple raison que la Commission canadienne des droits de la personne en avait déjà le mandat en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et c'est ce qu'a confirmé M. Fairweather lorsqu'il a rencontré le Comité.

Je demeure donc fidèle à ma première idée. À mon avis, il n'est aucunement nécessaire de créer un autre organisme pour voir à l'application de la loi, ni d'en retarder ou d'en rendre plus coûteuse la mise en oeuvre, en mettant sur pied un nouveau mécanisme non éprouvé. La création d'un organisme de ce genre serait inutile et stérile.

Regarding the commission's ability to handle the extra work associated with Bill C-62, I have already said that the government is committed to providing the necessary resources.

I also indicated that I was prepared to make a specific reference to the Human Rights Commission in the bill. Mr. Fairweather's response to this was that the commission should be so named.

Accordingly, I am proposing to amend clause 7 of the bill to read that:

the Minister shall, on the receipt of a report filed under section 5, send a copy thereof to the Canadian Human Rights Commission.

Afin de garantir que la Commission des droits de la personne dispose de suffisamment de données pour pouvoir étudier à fond chaque cas, je propose également que l'on amende l'article 5 pour y inclure une disposition voulant que les employeurs conservent leurs dossiers relatifs à l'équité en matière d'emploi pendant un minimum de trois ans.

Quant à la question des objectifs et des calendriers d'exécution, j'ai toujours pensé que ceux-ci étaient inhérents au projet de loi. Lorsque je me suis adressée la première fois au Comité, j'ai déclaré que les mesures d'équité en matière d'emploi, comme toute activité d'une entreprise, seront mises en oeuvre après une planification et l'établissement d'un budget rigoureux. C'est là l'un des principes mêmes d'une bonne gestion. J'ai également déclaré dans la lettre que je vous ai adressée, monsieur le président, que je préciserai cet aspect en mention-

## [Texte]

employers to establish employment equity plans including goals and timetables.

The issue of labour-management committees, as I mentioned a few minutes ago, caused a division of opinion. I believe the involvement of both labour and management is a central element in achieving employment equity. Therefore, I am proposing an amendment which emphasizes the importance of labour and management working together. But while I am in favour of labour and management working together, I am also aware that we could inadvertently create a stumbling block to the achievement of employment equity results by making employment equity contingent on full agreement between two parties. I believe the amendment I am putting forward succeeds in emphasizing the need to work together while avoiding potential stalemates. The amendment I am proposing to clause 4 requires employers to consult with employee representatives or bargaining agents.

Now, Mr. Chairman, some confusion arose over clause 7 regarding the tabling of an analysis of employment equity reports. Specifically, it was a question as to whether or not this analysis or the tabling of this analysis was discretionary.

• 1550

To clarify this, I am proposing to amend section 7, to make it absolutely clear that the Minister is both required to do this analysis and table it.

I am also proposing an amendment to section 3, in order to make the bill consistent with usual practice. Specifically, the definition of an employer is to be amended, to ensure that the bill is applied in the Northwest Territories and the Yukon Territory in the same manner in which it is applied in the rest of the country. The proposed wording is parallel to that in the Canadian Labour Code and the Canadian Human Rights Act.

Enfin, je propose que plusieurs modifications soient apportées au texte français, afin de préciser l'objectif et la portée du projet de loi.

Mr. Chairman, the issue of employment equity has been intensively examined over the last 2 1/2 years. For its part the committee—I know, from following the discussions—has made a valuable contribution to the examination by focusing attention on specific aspects of the bill.

I believe, Mr. Chairman, that it is now time to act. And for the sake of those people who will benefit from Bill C-62, it is essential that we move forward to third and final reading. Indeed, sir, in the words of Mr. Fairweather to this committee, we need this bill; let us get on with it.

Thank you, sir.

**Le président:** Merci, madame la ministre.

## [Traduction]

nant explicitement les objectifs et les calendriers d'exécution dans le projet de loi. Je propose donc d'ajouter à l'article 4 une disposition nouvelle voulant que les employeurs établissent un plan d'équité en matière d'emploi, dans lequel ils devront préciser leurs objectifs et leur calendrier d'exécution.

Les opinions sur la question des comités patronaux-syndicaux sont très partagées, comme je l'ai mentionné plus tôt. J'ai toujours considéré la participation du patronat et celle des travailleurs comme un élément clé de l'équité en matière d'emploi. Je propose donc d'ajouter à la loi des dispositions qui mettent l'accent sur l'importance d'une collaboration des travailleurs et du patronat. Cependant, tout en étant en faveur d'une telle collaboration, je n'en constate pas moins que nous pourrions, sans le vouloir, compromettre le résultat des mesures d'équité en matière d'emploi en subordonnant celles-ci à un plein accord entre deux parties. Je pense que la modification que je propose permet de conserver le principe de la collaboration et d'éviter en même temps toute impasse éventuelle. La modification de l'article 4 que je propose a pour but d'obliger les employeurs à consulter des représentants des travailleurs ou des agents de négociation.

L'article 7 est source d'une certaine confusion en ce qui concerne le dépôt d'une analyse des rapports sur l'équité en matière d'emploi. En particulier, on s'est demandé si cette analyse était discrétionnaire.

Afin de préciser cet aspect, je propose que l'article 7 soit modifié, de manière qu'il soit absolument clair que le ministère est tenu d'effectuer cette analyse et de la déposer.

En outre, je propose la modification de l'article 3, afin que le projet de loi soit conforme aux usages. De façon plus précise, la définition de l'employeur figurant dans le projet de loi doit être modifiée, afin que la loi soit appliquée dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon de la même manière que dans le reste du pays. La formulation proposée est semblable à celles du Code du travail au Canada et des lois sur les droits de la personne en vigueur au Canada.

Finally, I am proposing that several changes be made to the wording of the French text to clarify the aim and intent of the bill.

Monsieur le président, la question de l'équité en matière d'emploi a été étudiée à fond au cours des trente derniers mois. Pour sa part, votre comité a contribué à son examen de façon valable, en mettant l'accent sur des aspects précis du projet de loi.

Mais j'estime, monsieur le président, que le moment est venu de passer aux actes. Pour le bien de ceux qui pourraient tirer profit de la loi, il est essentiel que le projet C-62 atteigne le plus rapidement possible l'étape de la troisième et dernière lecture. Comme l'a dit M. Fairweather, qui fait partie du Comité, nous avons besoin de cette loi... hâtons-nous d'en finir.

Merci.

**The Chairman:** Thank you, Madam Minister.

## [Text]

So let us get on with questioning quickly, with no comments from the chairman, because some members have signified they have to leave. We will have a first round and then any other members who would like to question should so indicate.

I want to keep some minutes, as I told you, for a quick discussion regarding the next meeting. As a matter of fact, all morning next Tuesday is certainly on the agenda and we have a room available. We have all of Thursday morning next week and likely Thursday afternoon. I am still negotiating with some members for Tuesday afternoon, or Tuesday night, if need be. So we will play it by ear.

The Honourable Mr. Warren Allmand, please, followed by those whom I will indicate.

**Mr. Allmand:** Thank you, Mr. Chairman, and thank you, Madam Minister.

I have not had a chance to read the proposed amendments; I simply followed your statement. Of course, our assessment of the proposed amendments will require some close examination of them.

In your statement you say that, in your examination of the testimony before the committee, there seemed to be a division between business witnesses and target group witnesses. It is true that there was quite a bit of unanimity between the target group witnesses but the business witnesses seemed to be of different minds. Some of them said they were very much in favour of employment equity and would co-operate with the government in implementing it. Others feared that they could not do it.

I am wondering whether we should pay too much attention to the fears of those businesses that seem reluctant because, in the United States, where they have had experience with this, business opinion is to the effect that affirmative action has had a very beneficial effect for business and they would not want to see any weakening of it.

I have with me an article with several quotes from leading American businessmen. These have been quoted in the debate before. Mr. William McEwen, Chairman of the Resources and Equal Opportunity Committee of the U.S. National Association of Manufacturers, is quoted as having said:

There is no such thing as voluntary compliance with affirmative action laws. If voluntary compliance worked, Moses would have come down from the mountain with the 10 guidelines.

• 1555

Then you have Lawrence Branch, Corporate Director of Equal Opportunity with Merck & Company, the largest pharmaceutical company in the United States. He says:

Business is very upset with Washington's attack on affirmative action. These programs have given us a beautiful, tappable resource of women and minorities who have increased our work force diversity and brought us new skills.

## [Translation]

Nous passons immédiatement aux questions, et je ne vous interromprai pas, car un certain nombre de nos collègues m'ont fait savoir qu'ils devront quitter avant la fin. Nous entamons donc le premier tour, et ensuite on verra.

Quelques mots au sujet de la prochaine réunion. Une salle a déjà été retenue pour mardi prochain dans la matinée. Nous allons également siéger jeudi matin et probablement jeudi après-midi. Il est également possible que nous siégions mardi après-midi et mardi soir en cas de besoin. On verra bien.

Je donne maintenant la parole à monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Merci, monsieur le président.

Je n'ai pas encore eu le temps de parcourir les projets d'amendement, car j'ai suivi le texte de votre déclaration. Nous devons examiner ces amendements très attentivement.

Vous venez de dire qu'il y aurait eu une différence d'opinion entre les dépositions du patronat et les représentants des groupes cibles. Il est vrai qu'en général les représentants des groupes cibles étaient largement unanimes, ce qui n'était pas le cas des représentants du patronat. Certains d'entre eux se sont prononcés en faveur de l'équité en matière d'emploi et ont assuré qu'ils coopéreraient avec le gouvernement en vue de sa mise en oeuvre, tandis que d'autres au contraire ont dit que ce n'était pas possible.

Je me demande dans quelle mesure il convient de tenir compte de l'avis de ceux qui semblent hésiter, car aux États-Unis, les hommes d'affaires estiment que l'action positive leur a été très profitable, et qu'il ne faudrait surtout pas qu'elle soit abandonnée.

J'ai apporté le texte d'un article contenant plusieurs citations d'importants hommes d'affaires américains; ces déclarations ont d'ailleurs déjà été citées. Ainsi M. William McEwen président du *Resources and Equal Opportunity Committee* de la *National Association of Manufacturers* des États-Unis a dit ce qui suit:

Les lois relatives à l'action positive ne sont jamais respectées volontairement. Si elles l'étaient, Moïse serait descendu de la montagne avec les 10 directives.

Lawrence Branch, directeur du programme d'équité en matière d'emploi dans la *Société Merck & Company*, premier fabricant de produits pharmaceutiques des États-Unis, dit ce qui suit:

L'attaque de Washington contre l'action positive a scandalisé les hommes d'affaires. Ces programmes nous ont en effet permis d'embaucher des femmes et des minorités, qui ont contribué à la diversité de la main-d'oeuvre et ont apporté de nouvelles qualifications.



## [Texte]

I could go on. There are more quotes. What it adds up to is that these businesses have found it beneficial for them to have had such affirmative action laws, which were equivalent to 'employment equity' in Canada.

On that basis, while I appreciate the amendments you have made, I am wondering why you would not have, for example, proposed an amendment to specify certain standards in the law and specify certain obstacles or barriers that must be removed; and also why you would not make it clear that employment equity is not only to apply to the taking on of workers but also to promotions, transfers, training, and lay-offs. Why, to make it clear what you want to achieve, would you not put those kinds of amendments in the bill, and why are we giving too much importance to those businesses that are reluctant?

**Miss MacDonald:** I would not want to leave the impression that business is reluctant about employment equity. Far from it. I have talked to many businesses in this country that understand the benefits of employment equity. If you read my comments, the point I was making is that some of them feel the paperwork that is going to be associated with this, through the draft regulations that I presented, is somewhat onerous; but not, let me say, employment equity. I think you will find that business welcomes it and understands that it has a real bearing on something it holds very dear: the bottom line—that it will improve productivity.

You mention American examples. I like to use Canadian examples. Warner-Lambert Inc., for instance, which has already introduced employment equity in this country, has found that it has been very beneficial to the company. So I do not want to leave the impression that business is not in favour of this legislation.

You asked about why this does not introduce certain standards in the law; certain quotas. We have said—

**Mr. Allmand:** Not quotas, but specific direction, for example, to indicate that it should apply not only to the employment of workers but to their lay-offs, to promotions, to training, to transfers, and other standards. But not quotas.

**Miss MacDonald:** Yes, I am sorry. The reason for that is that we have said from the outset that the bill itself focuses on results, not on processes. We have in the regulations stipulated certain material that we will require to produce those results to show whether or not the results show a forward movement in employment equity. In the regulations, I am sure you have noted that hirings, promotions, terminations in a variety of classifications and categories in different firms are being requested. That process will be reflected in the results that are reported to the government.

**Mr. Allmand:** The Minister has said Canadian business is not reluctant, and I would agree with her that some of it is not. But if it is not reluctant, why then are we not putting teeth in the bill to compel employers to proceed with employment equity? The only penalty in the bill is if the employer does not report. But he may report over and over again but report very

## [Traduction]

Je pourrais vous citer toute une série d'autres déclarations du même genre, dont il découle que les lois sur l'action positive ont été profitables pour les entreprises, et ces lois américaines sont plus ou moins équivalentes aux mesures d'équité en matière d'emploi ici au Canada.

Ceci étant, et bien que j'apprécie les amendements que vous avez proposés, je voudrais savoir pourquoi vous n'avez pas proposé de spécifier certaines normes dans la loi ainsi que les obstacles qui devraient être supprimés. De plus pourquoi n'avez-vous pas précisé que l'équité en matière d'emploi s'applique non seulement à l'embauche des travailleurs mais également aux promotions, au transfert, à la formation et au licenciement. Pourquoi toutes ces mesures n'ont-elles pas été précisées dans la loi et comment se fait-il que vous attachez tellement d'importance à l'avis des chefs d'entreprises qui reculent devant l'idée d'équité en matière d'emploi.

**Mme MacDonald:** Je n'ai jamais dit que l'ensemble du monde des affaires est réticent quand au bien-fondé de l'équité en matière d'emploi, bien au contraire. En effet de nombreux hommes d'affaires avec lesquels je me suis entretenue se rendent parfaitement compte que l'équité en matière d'emploi pourrait leur être profitable. Certains ont peut-être fait valoir que tous ces règlements risquaient d'alourdir leur travail administratif, mais il n'empêche qu'ils ne sont pas contre le principe de l'équité en matière d'emploi. Dans l'ensemble les hommes d'affaires lui sont favorables, car cela devrait permettre d'améliorer leur productivité.

Vous avez mentionné des exemples américains, mais, moi, je préfère vous citer des exemples canadiens. Ainsi la société Warner-Lambert qui a d'ores et déjà introduit l'équité en matière d'emploi l'a trouvée très profitable. Je ne voudrais donc pas que vous ayez l'impression que le patronat est contre ce projet de loi.

Vous m'avez demandé pourquoi des normes et des quotas n'ont pas été prévus dans la loi?

**M. Allmand:** Je n'ai pas parlé de quotas, mais la loi aurait pu stipuler que ces dispositions s'appliquent non seulement à l'embauche des travailleurs mais également à la mise à pied, aux promotions, à la formation, au transfert et à d'autres normes. Il n'est pas question de quotas.

**Mme MacDonald:** D'accord. Ainsi que je vous l'ai expliqué tantôt, nous recherchons grâce à cette loi à obtenir des résultats; c'est ce qui compte et non pas les voies par lesquelles nous y parviendront. Les règlements énumèrent les documents qui devront être fournis pour attester les progrès réalisés en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Conformément aux règlements, il faudra d'ailleurs fournir des données relatives à l'embauche, aux promotions, aux licenciements, à la classification etc. afin de permettre au gouvernement de suivre l'évolution de la situation.

**M. Allmand:** Je suis d'accord avec le ministre pour dire qu'un certain nombre de patrons canadiens n'éprouvent effectivement aucune réticence en ce qui concerne le principe de l'équité en matière d'emploi. Mais dans ce cas pourquoi ne pas obliger les patrons à appliquer immédiatement les dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi? Le projet

*[Text]*

little progress, or no progress at all. Why is there not some penalty in the bill against those who make no progress? The bill, in effect, really leaves it up to the employer to decide what the barriers are and how he should remove them. In Clause 4, it says:

An employer shall implement employment equity by (a) identifying . . .

The employer himself identifies and eliminates his own employment practices that he considers to be barriers against persons in designated groups. It is a very subjective thing for the employer. He looks at his own workplace and he decides what the barriers are. I just cannot understand why the Minister—she says they are not reluctant, and in the United States they have said they are not reluctant and are very much in favour of compulsory affirmative action—does not put a little bit more clout into the bill so that those who do not move ahead will be subject to penalties.

• 1600

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, from the outset, I have tried to explain to this committee, to members of the opposition who are having difficulty with this, that the clout in this bill is there in two ways. One is with regard to companies which fail to report their results; and the other is working in concert—this bill is very much in concert—with the Canadian Human Rights Commission which will have the information, for the first time, to be able to examine the results of what companies do. If those results show that there is any hint of systemic discrimination or lack of procedure with employment equity, then the Canadian Human Rights Commission, which is mentioned in the bill, will be able to initiate an investigation; and if you read the Canadian Human Rights Act, you will find there are various sanctions built into that act which can be applied.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I will terminate. All I can say to the Minister is it is not just the opposition that fails to understand, most of the witnesses who came before this committee voiced the same viewpoint that I am putting to you today, and it is not simply my point of view. I will merely say that we will be putting to the committee some further amendments. We feel that while the amendments that the Minister is putting to the committee are probably of value—as I said, we have not read them in detail—there are many others that have not been made, and we are hopeful that the Minister will continue to have an open mind and will consider some of these amendments on their value and not reject them out of hand.

We feel the bill could be greatly improved. I do not want to go through every issue—that would take me a long time—but I can see about seven or eight further amendments which could improve the bill and which were put to us in committee with

*[Translation]*

de loi prévoit des sanctions uniquement au cas où un patron refuserait de soumettre les rapports exigés, mais non au cas où selon ces rapports, très peu ou pas de progrès du tout auraient été enregistrés en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Pourquoi le projet de loi ne contient-il aucune sanction contre ceux qui ne font pas de progrès? Dans la pratique, il laisse l'employeur décider quels sont les obstacles et la manière de les lever. À l'article 4, je lis:

L'employeur vise à l'équité professionnelle par les actions suivantes . . .

L'employeur identifie et élimine lui-même les usages qu'il considère faire obstacle à la carrière des membres des groupes concernés. C'est là quelque chose de très subjectif. L'employeur scrute lui-même son entreprise et décide quels sont les obstacles. Je ne peux tout simplement pas comprendre pourquoi la ministre—elle dit que le patronat ne fait preuve d'aucune réticence, et nous avons vu qu'aux États-Unis il n'est pas réticent, mais au contraire très en faveur d'une action positive obligatoire—ne donne pas un peu plus de mordant au projet de loi en prévoyant des sanctions contre les entreprises qui ne bougent pas.

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, j'ai essayé dès le début d'expliquer au Comité, et aux membres de l'opposition qui formulent ce reproche, que ce texte comporte deux moyens d'action. Le premier intéresse les entreprises qui omettent de faire rapport de leurs résultats; l'autre moyen d'action appartient à la Commission canadienne des droits de la personne—il ne faut pas lire ce projet de loi isolément—laquelle aura, pour la première fois, les renseignements nécessaires pour scruter les résultats obtenus par les entreprises. Si ces résultats laissent planer le moindre soupçon de discrimination systématique ou d'absence de procédure en faveur de l'équité dans l'emploi, alors la commission, nommée désignée dans le projet de loi, pourra ouvrir une enquête et si vous lisez la Loi sur les droits de la personne vous verrez qu'elle prévoit toute une série de sanctions, qui pourront être appliquées.

**M. Allmand:** Je terminerai là-dessus, monsieur le président. Tout ce que je puis dire au ministre est que l'opposition n'est pas seule à ne pas comprendre; la plupart des témoins qui ont comparu devant le Comité ont exprimé le point de vue que je viens de vous exposer; ce n'est donc pas seulement une opinion personnelle. Je dirai seulement que nous allons introduire d'autres amendements dans ce sens. Même si les amendements que la ministre vient de déposer ne sont pas sans intérêt—comme je l'ai dit, nous n'avons pas encore eu le temps de les examiner de près—beaucoup d'autre reste à faire, et nous espérons que la ministre continuera à faire preuve d'ouverture d'esprit, jugera de ces amendements en fonction de leur valeur et ne les rejettera pas d'office.

Nous pensons que le projet de loi pourrait être considérablement amélioré. Je ne veux pas passer en revue la liste des problèmes—cela prendrait trop de temps—mais je perçois près de sept ou huit amendements supplémentaires qui amélioreraient le projet de loi et que de nombreux témoins, dont

**[Texte]**

great unanimity by many of the witnesses, some from the business side.

**Miss MacDonald:** Thank you, Mr. Chairman. I am sure you appreciate that I always have an open mind.

**Mr. Allmand:** Good.

**The Chairman:** Now we have Mrs. Collins who will probably leave early, followed by Mr. Nystrom who also will leave early. I think they leave together, hopefully.

**Mrs. Collins:** Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank the Minister for returning again. It is obvious from your comments and the amendments that you have listened carefully to what the witnesses have said, and I think the amendments you have put forward will certainly help to respond to a number of the issues.

I think there is a fundamental difference of perception among people as to really what this bill is all about. From my understanding, and I think I quote the witnesses we heard on Tuesday, one of the fundamental purposes will be to increase awareness of employment equity on the part of employers and, indeed, to quote their words, to ensure that their employment practices are not discriminatory, or even more than that, to promote actively target groups in their hiring and promotion practices. Second, it will provide the information to enable the Canadian Human Rights Commission to have the data to initiate investigations with respect to systemic discrimination. I think what we have is a different approach from what I have heard Mr. Allmand and some of the target groups talking about, and perhaps as some of the representatives of the target groups become more familiar with it, they will become more comfortable with it.

• 1605

I have two questions really going on from the bill. A lot of the concerns and some of the suggestions we heard during the hearings really had to deal with the draft regulations and guidelines, and I think there were some very good suggestions brought forward on those. I wondered if you had a process in mind to deal with those, what your plans were.

**Miss MacDonald:** The draft regulations were in fact just that. We will be following them as closely as possible, but we have looked at the testimony that has been provided.

This is an entirely new venture. We are moving into a new field and we do not say at the moment that the draft regulations as presented are the absolute final word. We do not know from other regulations and we do not know from experience as yet how they will be able to operate in the workplace. Certainly, having discussed them widely with employees and employers, we are hoping they will operate effectively, but if it is necessary to have them changed because of some weakness in them, then obviously that can be done.

**Mrs. Collins:** So there will be opportunity for further review and input.

**Miss MacDonald:** Yes.

**[Traduction]**

certain du patronat, nous ont proposé avec une unanimité impressionnante.

**Mme MacDonald:** Je vous remercie, monsieur le président. J'espère que vous ne doutez pas de mon ouverture d'esprit.

**M. Allmand:** Bien.

**Le président:** Je donne maintenant la parole à M<sup>me</sup> Collins, qui doit nous quitter avant la fin de la séance; elle sera suivie par M. Nystrom, qui doit partir également. Je crois qu'ils vont partir ensemble, je l'espère.

**Mme Collins:** Je vous remercie, monsieur le président.

Je remercie madame la ministre d'être revenue parmi nous. Il ressort clairement de vos remarques et des amendements, que vous avez écouté attentivement ce qu'ont dit les témoins, et je pense que les amendements que vous avez déposés contribueront largement à résoudre les problèmes soulevés.

À mon avis, il y a une divergence de perception fondamentale quant à la nature de ce projet de loi. À mon sens, et je reprends là ce que les témoins nous ont dit mardi, l'un des objectifs fondamentaux est de sensibiliser les employeurs à la question de l'équité dans l'emploi, de faire en sorte que les usages de l'entreprise ne soient pas discriminatoires et, plus encore, de promouvoir activement les groupes cibles sur le plan du recrutement et de la promotion. Deuxièmement, il apportera à la Commission canadienne des droits de la personne les renseignements nécessaires à l'ouverture d'enquêtes sur une éventuelle discrimination systémique. C'est là une approche différente de ce que M. Allmand et certains représentants des groupes cibles préconisent, mais je pense que, lorsque ce texte sera mieux compris, une grande partie des objections tomberont.

J'ai deux questions à poser. Pour une grande part, les préoccupations et les suggestions que nous avons entendues durant nos travaux intéressent en fait le projet de règlement d'application et de lignes directrices, et je pense que quelques excellentes suggestions ont été formulées à leur endroit. J'aimerais savoir si vous comptez les intégrer et comment.

**Mme MacDonald:** Le projet de règlement n'est que cela, un projet. Nous le suivrons assez fidèlement, mais nous avons pris connaissance également des témoignages donnés.

C'est là quelque chose d'entièrement neuf. Nous entrons dans un domaine nouveau et nous ne prétendons nullement que le projet de réglementation soumis est le meilleur possible. Il n'existe pas encore de réglementation analogue, et nous ne savons pas encore comment il fonctionnera dans l'entreprise. Nous étant longuement concertés avec les syndicats comme avec le patronat, nous espérons que le texte retenu sera efficace, mais s'il s'avère nécessaire de le modifier pour quelque raison, cela se fera.

**Mme Collins:** Il y aura donc une possibilité de revoir ce règlement et de donner notre avis.

**Mme MacDonald:** Oui.



[Text]

**Mrs. Collins:** My other concern is also looking ahead at where we go from here, and I want to share with you my own thoughts on this and see whether or not you agree with it. But I really see this legislation as providing the framework for the encouragement of employment equity and opening the door, the door that has been shut for too long, and as a government, what we are doing is getting that door open. But it seems to me that now the onus is on the target groups and the employers to get together to start working out how this will really occur and what will really happen. So we open the door, but it is going to be up to those groups to enter into the contracts and the understanding. I guess it is a fundamentally different perception of the role of government than perhaps some other people have.

**Miss MacDonald:** It goes much further than just opening a door. Yes, indeed, it opens that door, but once you are in, you have a right to demand certain things, and what the bill requires is that the data that is presented to government show certain movement. It requires, first of all, that the report be made as to how employment equity is being implemented; and second, it will require through the aegis of the Canadian Human Rights Commission that any discrimination be eliminated, that the obstacles and the barriers to advancement be overcome. So you have the two working very co-operatively, and in that way it takes it much beyond opening any doors.

**Mrs. Collins:** But would you agree that in any given situation, whether it is a bank or any of the large companies that fall within the jurisdiction, in order for it really to work . . . ? In my mind, it would be helpful if representatives of the various target groups, the disabled and the minorities, started to work with their human resources people in terms of developing the plans and how really to achieve the results we want. It is not the government that is going to do that.

**Miss MacDonald:** There is an opportunity here for a response that has not existed previously, and there is no question about that. Yes, there is an onus on business to do certain things, but there is an opportunity for the people who are involved in the workplace, the people to whom this bill is addressed—that is, women and native people and visible minorities and handicapped persons—to now play a specific role in saying that the advancement we have sought previously can now be achieved. And we can do it by showing how many there are in the workplace, by looking at the various classifications in any business set-up in which they can be represented, in working with employers to ensure they know the resources that are there. All of this gives an opportunity that did not exist previously.

• 1610

**Mrs. Collins:** That is the way I look at it. I do not know if we have had enough discussion about it. This is really the first time this opportunity has been available. I just really hope the target group representatives understand that and really start to work, because I felt a willingness from a lot of the employers we heard from.

[Translation]

**Mme Collins:** Il s'agit ensuite pour moi de regarder vers l'avenir et j'aimerais vous faire part de la manière dont je le conçois et savoir si vous êtes d'accord ou non. À mon sens, ce texte de loi crée un cadre pour la promotion de l'équité dans l'emploi, il ouvre une porte qui est restée trop longtemps fermée et que le gouvernement veut maintenant faire sauter. Cela fait, il me semble qu'il appartient dorénavant aux groupes cibles et aux dirigeants d'entreprises de décider de concert des modalités à appliquer et de ce qu'il convient de faire. Nous ouvrons la porte, mais il appartient maintenant aux partenaires sociaux de conclure des ententes et des conventions. C'est là une perception du rôle du gouvernement fondamentalement différente de celle que d'autres peuvent nourrir.

**Mme MacDonald:** Cette loi fait beaucoup plus qu'ouvrir la porte. Certes, nous ouvrons la porte, mais, une fois dans la place, vous avez le droit d'exiger certaines choses, et la loi contraint les entreprises à soumettre au gouvernement des données montrant un progrès. Elles doivent, tout d'abord, indiquer dans un rapport de quelle manière l'équité dans l'emploi sera réalisée et, deuxièmement, la loi exige que toute discrimination soit supprimée, que les obstacles et les barrières à l'avancement soient levés, sous la supervision de la Commission canadienne des droits de la personne. Il y a donc là deux volets qui se conjuguent et qui font bien plus que d'ouvrir une porte.

**Mme Collins:** Mais vous convenez que dans tout cas particulier, qu'il s'agisse d'une banque ou d'une grosse entreprise concernée, pour que tout cela marche vraiment . . . À mon avis, ce serait mieux si les représentants des divers groupes cibles, les handicapés et les minorités, commençaient à travailler avec les responsables du personnel à la mise sur pied de plans et de modalités pour en réaliser les objectifs recherchés. Ce n'est pas le gouvernement qui va faire cela.

**Mme MacDonald:** Il y a là des possibilités d'action qui n'existaient pas auparavant, cela ne fait pas de doute. Oui, il appartient aux dirigeants d'entreprises de faire certaines choses, et il y a la possibilité également pour les employés, ceux qui sont visés par ce projet de loi—c'est-à-dire les femmes et les autochtones, les minorités visibles et les handicapés—de tenir maintenant un rôle à part entière pour que les progrès souhaités se réalisent. Et nous pouvons le faire en montrant les chiffres pour les diverses catégories de personnel dans les entreprises, en travaillant avec les employeurs pour leur faire connaître les ressources qui existent. Tout cela donne des moyens d'actions qui n'existaient pas auparavant.

**Mme Collins:** C'est bien ainsi que je vois les choses. Je ne sais pas si l'on en a suffisamment parlé, c'est la première fois que nous en avons l'occasion. J'espère seulement que les représentants des groupes-cibles comprennent bien les choses ainsi et vont se mettre au travail, car j'ai perçu beaucoup de bonne volonté chez les employeurs que nous avons entendus.

## [Texte]

Some of them did not know how to go about doing it. They did not know the skills the disabled might have. They need some help; and I would rather have the representatives of some of the target groups helping with that than try to go out and find some other kinds of expertise. I do not know whether there is anything you as Minister can do to help in that process.

**Miss MacDonald:** Certainly throughout all of the preparations for this we have been working closely with the target groups. In drafting the regulations, for instance, we had meetings with them. We are continuing to consult as a result even of the testimony before the committee, and so on.

I just want to mention one other aspect of this bill which is unique, and that is the public reporting aspect. You cannot think of any other piece of legislation which actually provides the public with the information on who is hired, in what capacity, at what salary levels, and so on in various businesses, so that businesses within a particular sector of the economy can be compared on how they implement employment equity. That is really quite unique.

**Mr. Nystrom:** I want to welcome the Minister back to our committee again and thank her very much for coming part way in recommending some amendments that have been recommended by certain groups.

I want to start off by asking her a general question based on what she said to us and on the text of her comments this afternoon. She said on page 4 in the comments:

In general, though, comments have been divided . . .

—and I agree . . .

. . . between business, on one hand, which worries that the bill will result in excessive paper burden, and target groups on the other hand, which believe the bill should go further in legislating requirements.

So on the one hand you are saying business is concerned it will go too far; on the other hand, target groups are saying we are not going far enough. And that is the point I want to make: that target groups almost unanimously have said we are not going far enough.

I believe this bill is designed for target groups. It is designed for women, visible minorities, the handicapped, and the native people of this country. It strikes me as being very strange that the Minister herself acknowledges this fact and yet does not go further in the direction of the people she says she wants to help. In fact, what she said—and I quote again—is:

Through all of this, the trick has been to design a Bill that strikes a balance between these two points of view.

That is the answer we got from Liberal Ministers for years and years and years, trying to come right down the middle, and sometimes . . .

**Miss MacDonald:** I take some exception to that. You can go so far, but . . . When did a Liberal Minister ever introduce a bill like this?

## [Traduction]

Certains ne sauraient pas trop comment procéder. Ils ne savent pas quelles sont les qualifications que l'on peut trouver chez les handicapés. Ils ont besoin d'aide, et ma préférence serait que cette aide vienne des représentants des groupes cibles, plutôt que d'aller la chercher ailleurs. Je ne sais pas s'il y a quelque chose que vous puissiez faire, de votre côté, en tant que ministre.

**Mme MacDonald:** Nous avons travaillé en étroite concertation avec les groupes cibles durant cette rédaction. Nous les avons rencontrés, par exemple, au sujet de la rédaction du projet de règlement. Nous continuerons à les consulter, ne serait-ce que par suite des témoignages donnés à votre comité, etc.

Je voudrais mentionner un autre aspect de ce projet de loi qui est remarquable, à savoir la publicité des rapports. Je ne connais aucun autre texte de loi qui donne véritablement accès au public aux renseignements sur les personnes engagées par les entreprises, leur titre et leur salaire, permettant d'établir des comparaisons entre les entreprises à l'intérieur d'un secteur donné sur le plan de l'équité en matière d'emploi. C'est absolument unique.

**M. Nystrom:** Je souhaite de nouveau au ministre la bienvenue au Comité et je la remercie d'avoir fait une partie du chemin en déposant certains amendements qui avaient été recommandés par des témoins.

Je commencerai par poser une question d'ordre général, concernant les propos qu'elle nous a tenus et le texte de son intervention de tout à l'heure. Elle dit à la page 4 du texte:

Chaque témoin qui a paru devant vous a proposé ses propres amendements au projet de loi . . .

et je suis d'accord . . .

. . . le monde des affaires est généralement d'avis que le projet de loi fera augmenter à l'excès la charge de travail administratif et, d'autre part, les groupes cibles estiment qu'il ne prévoit pas suffisamment de dispositions à leur égard.

Vous dites donc que le patronat, pour sa part, craint que l'on aille trop loin et que, d'autre part, les groupes cibles estiment que l'on ne fait pas assez. C'est cela que je voudrais faire ressortir: les groupes cibles, presque à l'unanimité, ont dit que le projet de loi ne va pas assez loin.

Je considère qu'il est destiné aux groupes cibles. Il est destiné aux femmes, aux minorités visibles, aux handicapés et aux autochtones de notre pays. Je trouve très étrange que la ministre reconnaisse ce fait elle-même, mais refuse d'aller dans la direction indiquée par ceux qu'elle prétend aider. En fait, ce qu'elle dit—et je cite de nouveau—est ceci:

Dans tout cela, la difficulté a été de concevoir un projet de loi qui soit un moyen terme entre ces deux points de vue.

C'est cette même réponse que les ministres libéraux nous ont donnée pendant des années, à toujours chercher le moyen terme et parfois . . .

**Mme MacDonald:** Je ne suis pas d'accord. Il y a des limites à ce qu'on peut faire, mais . . . Quand un ministre libéral a-t-il jamais déposé un projet de loi tel que celui-ci?

[Text]

**Mr. Allmand:** That is right; we never introduced any bills like that.

**Miss MacDonald:** No, indeed, you never brought anything in about employment equity.

**Mr. Nystrom:** Really what I am saying is that the Minister is about as timid as a Liberal; and she admits it in what she says. What is the old saying in French? The more things change, the more they remain the same.

**Le président:** Plus ça change, plus c'est pareil. Je suis d'accord avec vous.

**Mr. Nystrom:** Anyway, I want to ask the Minister the question that all the target groups have been asking us: why do you not make this mandatory by specifically making clause 6 of this particular bill, which implements a fine or makes it an offence if they fail to report...

• 1615

Why did you not make clause 6 applicable... not just the reporting clause... but also to clause 4, which is employment equity? That is exactly what they are asking for. You are saying there is a court of public opinion. You are saying existing human rights legislation... What the target groups are saying is that is not enough.

**Miss MacDonald:** First of all, may I just say that this is the first piece of legislation to address employment equity that has been introduced in this fashion and to this degree by any government in any legislature in Canada. I would gladly debate with the hon. Member on that at any time.

I also would like to mention that we have made certain amendments. The purpose of this bill is to find a bill which addresses systemic discrimination in this country and which is workable. The hon. member may not agree with the importance of having legislation which is workable. I think it is critical to find ways by which we can ensure that legislation works.

But we have a very real and fundamental difference of opinion when he says the bill is not mandatory. It is mandatory in two ways—and I have said this already this afternoon. One is that it is mandatory for individuals to report to government on the results they have achieved. The material that will be reported to government will be made available to the Canadian Human Rights Commission, and they will be able to have information and data which will allow them to activate a section of the Canadian Human Rights Act which has never been able to be put into effect before.

The Canadian Human Rights Commission will be able to investigate companies and businesses where they believe on the basis of data systemic discrimination exists. In their investigation they have the power of the Canadian Human Rights Act behind them to carry out actions, including sanctions, if those, they judge, are necessary. We have seen in the past that the Canadian human rights legislation has been effective in measures it has been able to take regarding companies or individuals as well as in sanctions.

**Mr. Nystrom:** I still make the point that clause 6 says:

[Translation]

**M. Allmand:** C'est tout à fait vrai, nous n'avons jamais déposé de projet de loi comme celui-ci.

**Mme MacDonald:** Non, effectivement, vous n'avez jamais rien fait pour l'égalité dans l'emploi.

**M. Nystrom:** Je veux dire par là que le ministre se montre aussi timide qu'un Libéral, et elle le reconnaît dans sa déclaration. Quel est donc ce vieux proverbe français? Plus ça change, plus c'est la même chose.

**The Chairman:** The more things change, the more they are the same. I agree with you.

**M. Nystrom:** Quoi qu'il en soit, je voudrais poser au ministre la question que tous les groupes cibles nous ont posée: pourquoi ne pas rendre tout cela obligatoire en élargissant l'article 6 du projet de loi, qui prévoit une infraction et frappe d'une amende l'omission à présenter un rapport...

Pourquoi ne pas rendre l'article 6 applicable... non seulement l'article sur les rapports... mais également l'article 4, celui sur l'équité professionnelle? C'est précisément ce que demandent les intéressés. Vous dites qu'il existe le tribunal de l'opinion publique, vous évoquez la législation sur les droits de la personne... Les groupes cibles disent que cela ne suffit pas.

**Mme MacDonald:** Tout d'abord, permettez-moi de dire que ceci est le premier texte de loi qui ait jamais été introduit par un gouvernement canadien pour traiter de l'équité professionnelle, et qui aille aussi loin. Je veux bien entamer un débat là-dessus avec l'honorable député n'importe quand.

Je voudrais également faire remarquer que nous avons déposé certains amendements. Il s'agit de trouver un texte de loi qui élimine la discrimination systémique dans notre pays et qui serait en même temps pratique. L'honorable député ne voit peut-être pas comme moi l'importance d'une loi praticable. Il est indispensable de faire en sorte que cette loi puisse fonctionner.

Là où je ne suis pas du tout d'accord avec lui, c'est lorsqu'il dit que la loi n'est pas contraignante. Elle est contraignante de deux façons—et je l'ai déjà dit cet après-midi. La première est qu'il est obligatoire pour les chefs d'entreprises de faire rapport au gouvernement sur les résultats qu'ils ont atteints. Ces rapports seront communiqués à la Commission canadienne des droits de la personne, qui disposera ainsi des données qui lui permettront d'invoquer un article de la Loi sur les droits de la personne qui n'a jamais pu être mis en pratique jusqu'à présent.

La Commission canadienne des droits de la personne pourra ouvrir des enquêtes sur les compagnies et les entreprises qui pratiquent une discrimination systémique, d'après les données communiquées. Elle aura un pouvoir d'agir, s'appuyant sur la Loi sur les droits de la personne, et notamment celui d'imposer des sanctions si elles lui paraissent nécessaires. Nous savons déjà que la législation canadienne en matière de droits de la personne est efficace, permettant de contraindre et de sanctionner tant les personnes que les entreprises.

**M. Nystrom:** Je répète néanmoins que l'article 6 dit:



## [Texte]

An employer who fails to comply with section 5 . . .

—which was reporting . . .

is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding fifty thousand dollars.

I again make the representation of the target groups. They have all said why not apply that to the employment equity clause, which is clause 4?

But you do have an amendment here on goals and timetables. That is in a group of amendments you have circulated to us. You are saying now that an employer shall for each year prepare a plan setting out the goals the employer intends to achieve by implementing over the next year or years . . . and (b), the timetable for implementation of those goals. Under (b) you say, Madam Minister, that a copy of the plan prepared under subclause 1 shall be retained by the employer at the employer's principal place of business in Canada for a period of at least three years.

Why did you decide not to make it mandatory that the plan be made public? Would the Canadian Human Rights Commission have access to it, or can it be tabled in Parliament?

**Miss MacDonald:** As I said, Mr. Chairman, this bill focuses on results, not on processes. From the outset we have always considered that action plans involving goals and timetables were necessary to produce results.

**Mr. Nystrom:** Do the employees have access to that plan?

**Miss MacDonald:** If they are working on a committee and they are involved in setting this up.

**Mr. Nystrom:** But you also say in your other amendment the employees shall be consulted. There is nothing mandatory that there has to be equality between the two.

Does consultation include the employees having access to the employment equity plan and timetable?

**Miss MacDonald:** If they are involved in the establishing of these action plans, the goals and timetables I see coming out of consultation, yes, of course I would imagine they would have access to them.

• 1620

**Mr. Nystrom:** . . . you would imagine. But there is nothing in the legislation that says they have to have access to them.

**Miss MacDonald:** No, I certainly . . .

**Mr. Nystrom:** Would you consider a further amendment there that would make it mandatory that the employees have access to that . . .

**Miss MacDonald:** I would not see that the question of how businesses are run with regard to what I would dictate employers and employees would do would be defined in this bill. I say they should consult. Obviously, that is a very good thing, but I am not going to get into stipulating that they make this part of the collective bargaining system or anything of that

## [Traduction]

L'employeur qui ne se conforme pas à l'article 5 . . .

C'est-à-dire les rapports . . .

commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50,000\$.

Je répète la position des groupes cibles. Ils nous ont tous demandé pourquoi cette sanction ne s'applique pas également à la clause d'équité, c'est-à-dire l'article 4?

Mais vous avez déposé un amendement sur les objectifs et le calendrier, dans la liasse que vous avez distribuée. Vous dites maintenant qu'un employeur doit préparer chaque année un plan indiquant les objectifs qu'il compte atteindre l'année ou les années suivantes . . . et (b), un calendrier de réalisation de ces objectifs. Au paragraphe (b) vous dites, madame la ministre, qu'une copie du plan prévu au paragraphe 1 doit être conservée par l'employeur à son siège social canadien pendant une période d'au moins trois ans.

Pourquoi n'exigez-vous pas la publicité de ce plan? Est-ce que la Commission canadienne des droits de la personne y aura accès ou pourra-t-il être déposé au Parlement?

**Mme MacDonald:** Comme je l'ai dit, monsieur le président, le projet de loi se concentre sur les résultats, et non sur les moyens. Nous avons toujours dit dès le départ que, pour obtenir des résultats, il fallait des plans d'action définissant des objectifs et des échéances.

**M. Nystrom:** Les employés pourront-ils prendre connaissance du plan?

**Mme MacDonald:** S'ils siègent à un comité qui est chargé de la mise au point.

**M. Nystrom:** Mais vous dites également dans vos autres amendements que les employés doivent être consultés. Or, il n'y a ici aucune obligation.

Est-ce que la consultation suppose que les employés aient accès au plan et au calendrier d'équité professionnelle?

**Mme MacDonald:** S'ils participent à la création de ces plans d'action, à la définition des objectifs et des calendriers qui résulteront de la consultation, oui, j'imagine qu'ils y auront évidemment accès.

**M. Nystrom:** . . . vous imaginez. Mais il n'y a rien dans la loi qui y contraigne.

**Mme MacDonald:** Non, je . . .

**M. Nystrom:** Accepteriez-vous un amendement supplémentaire qui imposerait la communication aux employés de ce . . .

**Mme MacDonald:** Il ne conviendrait pas prévoir dans ce projet de loi la manière dont une entreprise doit être gérée sur le plan des relations entre patron et employés. Je dis qu'il doit y avoir des consultations. C'est manifestement une bonne chose mais je ne vais pas légiférer pour décréter que cet aspect doit faire partie des négociations collectives ou quoi que ce soit de

[Text]

nature because it could very well jeopardize the moving ahead of employment equity. I want to see employment equity brought about.

**Mr. Nystrom:** Madam Minister, I know you well. I remember you from many, many years ago and the speeches you and your party made about freedom of information and openness. Why in the name of God would you not make these goals and timetables available to the public? How do you enforce something through the court of public opinion, to quote Flora MacDonald, if the public does not know what the goals and the timetables of employment equity will be in the banks of this country?

We had the banks before us, for example, and they talked about very, very few women being in middle and senior management positions, about a lot of women being tellers and so on. We asked them how long it would take before we had employment equity between the sexes, and they said it would not take 100 years. When you have goals and you have timetables negotiated or agreed to between the parties, why not make them public so the court of public opinion at least has some influence, if you will not even strengthen it in the legal sense?

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, what I have said from the outset of this bill is that we are interested in the results that are achieved. I want to see women move forward; I want to see native people move forward, visible minorities and handicapped persons. That is why we have the bill before us and that is what we are looking to see come out of this: the results of forward movement. I do not intend to legislate the way each action plan is devised for each individual company or firm or business across the country, because that is what the companies and the labour groups should work out for themselves.

**Mr. Nystrom:** That is not my question, though. My question here is: Why the cloak of secrecy? When there is an action plan, Miss MacDonald, when there is a goal, when there is a timetable, why is that not going to be made public?

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, under this legislation, the Canadian Human Rights Commission has the right to go in and ask for goals and timetables. They can do that if they feel there is systemic discrimination.

**The Chairman:** This will be your last question, then Madam Browes and Madam Pépín.

**Mr. Nystrom:** Okay, my last short question, then, is in terms of Miss MacDonald's amendment on goals and timetables. Give us an idea of what your vision is of how this should work in a couple of industries. I have given you the example of the banks. I have already mentioned the banks, where you have so many women employees, but almost all of them are at junior levels and very few are at senior levels. The other example will be longshoring. We had the longshore people here before us, and they have about 8,000 or so employees. They had a woman once, one woman once.

[Translation]

cette nature, car cela risquerait de nuire à l'objectif de l'équité. Je veux au contraire faire en sorte qu'elles se réalisent.

**M. Nystrom:** Je vous connais bien, madame la ministre. J'ai appris à vous connaître depuis très, très longtemps et je me souviens des discours que vous-même et votre parti avez faits sur la liberté d'information et la transparence. Pourquoi, grand Dieu, ne pas communiquer au public ces objectifs et ces échéanciers? Comment soumettre quelque chose au tribunal de l'opinion publique, pour citer Flora MacDonald, si le public ne sait pas quels sont les objectifs et le calendrier de réalisation de l'équité professionnelle dans les banques de notre pays?

Nous avons reçu les banquiers, par exemple, et ils nous ont dit qu'un très petit nombre de femmes occupent des postes de cadre intermédiaire et supérieur dans les banques, les femmes travaillant surtout au guichet. Nous leur avons demandé combien de temps il faudrait pour réaliser l'équité professionnelle entre les sexes et la réponse a été que cela ne prendrait pas un siècle. Si des objectifs et des échéanciers sont négociés ou convenus entre les parties, pourquoi ne pas les rendre publics afin que le tribunal de l'opinion publique puisse au moins peser de son poids si vous ne voulez pas imposer de sanction juridique?

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, je répète depuis le début que ce qui nous intéresse, ce sont les résultats. Nous voulons voir avancer les femmes, nous voulons voir avancer les autochtones, les minorités visibles et les handicapés. C'est pourquoi nous avons déposé ce projet de loi et c'est le résultat que nous recherchons: le progrès. Je n'ai pas l'intention d'imposer par voie législative la manière dont chaque plan d'action doit être conçu pour chacune des compagnies ou entreprises de notre pays, car il appartient à leurs dirigeants et à leurs employés de s'entendre là-dessus par eux-mêmes.

**M. Nystrom:** Ce n'est pas la question que je vous pose. Ma question est celle-ci: pourquoi ce voile de secret? Lorsqu'il existe un plan d'action, mademoiselle MacDonald, lorsqu'il existe un objectif, lorsqu'il existe un calendrier de réalisation, pourquoi ne pas le communiquer au public?

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, sous le régime de cette loi, la Commission canadienne des droits de la personne a le droit d'exiger de prendre connaissance des objectifs et de l'échéancier. Elle peut le faire si elle estime qu'il existe une discrimination systémique.

**Le président:** Ce sera votre dernière question, après quoi la parole ira à M<sup>me</sup> Browes ensuite à M<sup>me</sup> Pépín.

**M. Nystrom:** Bien, ma dernière question sera brève et intéresse l'amendement de M<sup>le</sup> MacDonald concernant les objectifs et l'échéancier. J'aimerais que vous nous disiez comment vous en voyez l'application dans quelques secteurs de l'économie. Je vous ai donné l'exemple des banques, où travaillent tant de femmes et presque toutes à des postes subalternes et très peu à un niveau supérieur. L'autre exemple est celui du débardage. Nous avons reçu les débardeurs qui sont au nombre d'environ 8,000. Il y a eu jadis une femme débardeur, une fois jadis.

## [Texte]

What kinds of goals would you see for those industries where you have fewer than 1%, in the case of longshoring, being women? In banks, you have a very, very small minority in senior and middle management positions. What do you think would be adequate goals and timetables? I am asking you as Flora MacDonald, the Minister in charge now. God knows what another Minister will do in a few years.

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, from the outset we have said that we do not intend to impose quotas. What we do plan to do is analyse the results sector by sector, business by business, and do a comparison. The best way we can see whether or not there is discrimination is to look at that comparison to see whether or not the Bank of Nova Scotia has in fact promoted various target groups to senior positions whereas some other bank may not have done so. That is exactly what we are trying to get, to see . . .

**Mr. Nystrom:** How many . . . now?

**Miss MacDonald:** Well, I can tell you it was not happening when I worked for the Bank of Nova Scotia. But we will see, and already coming out of discussions we have had with, for instance, the banks in this field, I can see by the way they are setting up their goals and their timetables that there will be forward movement. I have some concerns that there will be other areas where that movement will be slower. I do not intend to impose the results of the banks on the stevedores, because it might be more difficult in a period of time to achieve that. But I would want to look at the results of the stevedores, to see that there is some improvement in 1988 from 1987 and some improvement in 1989 beyond that. To say, this has to be the degree of improvement is something that I do not think we can do until we have the statistical data that are lacking right now. This will show us how many people there might be who are electrical engineers, who happen to be disabled, or visible minorities, or women who can go into an electrical engineering field. We do not have that data, but we are going to get it through the census and through other requirements of Statistics Canada.

• 1625

**The Chairman:** *Merci.* Madam Browes, followed by Madam Pépin, followed by Mr. Hawkes. I am sure that will be almost all for today.

Please, Madam Browes. Five minutes.

**Mrs. Browes:** Thank you very much, Mr. Chairman.

I want to also say how pleased I am as a committee member to have the opportunity to have you come before this committee and also be responsive to the numerous recommendations and comments by groups that have attended the committee. I particularly would like to compliment you on the section concerning consultation with the employees and the amendment that you have concerning timetables that you are recommending being established and submitted.

I was pleased to hear you bring Warner-Lambert to our attention today, what that company has been able to accomplish. That company happens to be in the riding of Scarborough Centre and some 10 years ago this company established a

## [Traduction]

Quelle sorte d'objectifs entrevoiez-vous dans ces secteurs où moins de 1 p. 100 des travailleurs sont des femmes? Dans les banques, elles sont une très petite minorité dans les postes de cadre intermédiaire et supérieur. Quelle sorte d'objectifs et d'échéancier vous conviendraient? Je vous pose la question à vous, Flora MacDonald, en tant que ministre responsable. Dieu sait ce que feront vos successeurs dans quelques années.

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, j'ai dit d'emblée que nous n'avons pas l'intention d'imposer des quotas. Ce que nous voulons faire, c'est analyser les résultats secteur par secteur, entreprise par entreprise, et établir des comparaisons. La meilleure façon de déterminer s'il y a discrimination est d'établir des comparaisons pour voir si la Banque de la Nouvelle-Écosse a effectivement promu les groupes cibles à des postes supérieurs alors qu'une autre banque ne l'aura pas fait. C'est exactement ce que nous cherchons à faire, voir . . .

**M. Nystrom:** Combien . . . maintenant?

**Mme MacDonald:** Je peux vous dire que cela ne se faisait pas lorsque je travaillais à la Banque de la Nouvelle-Écosse. Mais nous verrons et je peux déjà vous dire, à la suite des discussions que j'ai eues, notamment avec les banques, que les objectifs et les échéanciers adoptés apporteront un progrès. Je crains qu'il n'y ait d'autres domaines où le mouvement sera plus lent. Je ne veux pas procéder pour les débardeurs de la même façon que dans les banques; le temps nécessaire pourrait être beaucoup plus long. Il reste que j'examinerai les résultats chez les débardeurs, afin de voir s'il y a des progrès d'année en année. Nous devons attendre parce que nous n'avons pas actuellement les résultats qui nous permettent de voir s'il y a une amélioration avec le temps. À un certain moment, nous serons en mesure de dire combien d'ingénieurs électriciens sont des personnes handicapées, des personnes qui appartiennent à des minorités visibles ou des femmes. Nous allons faire le nécessaire au niveau du recensement et prendre d'autres mesures avec Statistique Canada.

**Le président:** *Thank you.* Madame Browes, suivi de Mme Pépin et de M. Hawkes. Ce devrait être suffisant pour aujourd'hui.

Madame Browes, pour cinq minutes.

**Mme Browes:** *Merci beaucoup, monsieur le président.*

Je suis heureuse de vous accueillir en tant que membre du Comité et de constater que vous êtes sensible aux nombreuses recommandations et observations que nous avons entendues de divers groupes. Je vous félicite en particulier de vos propos sur la consultation avec les employés et de votre amendement concernant les échéanciers qui seront établis et présentés.

J'ai également été très intéressée par ce que vous avez dit au sujet de Warner-Lambert, par les succès remportés par cette compagnie. Il se trouve que cette compagnie était établie dans la circonscription de Scarborough-Centre. Il y a une dizaine



*[Text]*

voluntary committee to look at employment equity, affirmative action and so on. In fact, in those 10 years the productivity has increased tremendously and the turnover of employees has decreased tremendously. The employment equity programs that have been really accomplished through the volunteer section have been a real example of how this bill can actually work in a volunteer way.

What assistance do you see your ministry and department giving to employers in order that they can set up such committees? Perhaps the employment offices in the different regions might assist companies or, in fact, a company like Warner-Lambert may assist to help other companies set up these kinds of committees that have been so successful for Warner-Lambert.

**Miss MacDonald:** Thank you very much indeed, and I am glad you mention the example of Warner-Lambert. One of the reasons they have been able to move ahead so well, and why we have looked at their accomplishments, is because of creativity. They were able to say, this we can accomplish, this we can do. In fact, they were not tied down by a lot of restrictions. They went out and, working with the employees, were able to devise the timetable that best suited them, and they moved ahead on it. Of course, that really is the way we want to see this develop for all businesses.

The Department of Employment and Immigration has been working with businesses, with labour unions, with target groups over the last year now. Certainly, as I mentioned, in developing the regulations, we did a great deal of consulting: all-day seminars, going out to different parts of the country. What we have also said is that as a department we will help the businesses in setting up their goals and timetables and working towards an objective that can be accomplished. We are doing this by having people with expertise within the department work with businesses. Such people include Marnie Clarke whom I did not introduce earlier. She is the Director General of Employment Equity Branch of the department and is working with members of her staff. I might just ask Marnie to explain some of the ways in which she and her staff will be carrying out the ongoing consultation.

• 1630

**Ms Marnie Clarke (Director General, Employment Equity Branch, Department of Employment and Immigration):** We have consultants across the country in our regional offices who have been helping in the past with volunteer programs and who are now being trained. We are keeping in touch with them as to what is going on with the legislation and so on. They as well as the staff at national headquarters here in Ottawa are in fact assisting employers now. We have had a considerable increase in requests by employers who are getting ready for the legislation. I would say that staff have several daily contacts. It is going on all the time now in my own area here in Ottawa and it is happening a great deal in Toronto, which is going to be one of the major centres for this piece of legislation.

As well, we are planning employer seminars to assist the employers in how to gear up for this, how they can assist employees to self-identify, and how they make it an experience

*[Translation]*

d'années, elle a créé un comité bénévole chargé d'étudier la question de l'équité dans l'emploi, de l'action positive et le reste. Au cours de cette période, la productivité s'est accrue de façon incroyable et le roulement des employés a diminué de beaucoup. Les programmes d'équité dans l'emploi y ont été appliqués d'une façon volontaire. C'est un excellent exemple de la façon dont ce projet de loi peut fonctionner.

Quel est, selon vous, l'aide que pourrait apporter votre ministère aux employeurs qui désireraient créer de tels comités? Les bureaux d'emploi des diverses régions ou des compagnies comme Warner-Lambert pourraient aider les employeurs à créer des comités comme celui qui a eu tant de succès chez Warner-Lambert.

**Mme MacDonald:** Merci beaucoup de vos bonnes paroles. Je suis heureuse que vous soyez revenue sur l'exemple de Warner-Lambert. Si cette compagnie a obtenu tellement de succès et en est venue à pouvoir servir d'exemple, c'est à cause de sa créativité. Elle s'est fixé des objectifs qu'elle pourrait atteindre. Elle ne s'est pas imposé de restrictions au départ. En coopération avec ses employés, elle a établi un échéancier réaliste et a foncé. C'est l'exemple que nous voulons voir suivre toutes les autres entreprises.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a travaillé au cours de la dernière année avec les entreprises, les syndicats et les groupes cibles. Dans le cas de la préparation des règlements, nous avons procédé à de nombreuses consultations. Il y a eu des colloques d'une journée dans toutes les régions du pays. Notre ministère a offert d'aider les entreprises à établir leurs objectifs et leur échéancier ainsi qu'à réaliser leurs objectifs. Nous avons déjà au ministère des responsables qui ont les connaissances nécessaires pour travailler avec les entreprises. Par exemple, il y a Marnie Clarke que j'ai omis de vous présenter plus tôt. Elle est directrice générale de l'équité en matière d'emploi et peut intervenir avec son personnel. Je vais lui demander comment elle et son personnel entendent procéder pour la consultation.

**Mme Marnie Clarke (directrice générale, Équité en matière d'emploi, ministère de l'Emploi et de l'Immigration):** Nous avons des conseillers dans nos bureaux régionaux de tout le pays, qui ont apporté leur concours à des programmes volontaires dans le passé et nous en avons qui sont en formation actuellement. Nous les tenons au courant de ce qui se passe au sujet de la loi. Avec le personnel du quartier général ici à Ottawa, ils interviennent auprès des employeurs. Les demandes des employeurs se sont accrues considérablement dans la perspective de cette loi. Le personnel a des contacts quotidiens avec eux. Il y a beaucoup d'action ici même à Ottawa, mais également à Toronto, qui sera sûrement l'un des centres les plus touchés par cette mesure.

Nous envisageons également des colloques à l'intention des employeurs pour les aider à se préparer. Ils doivent faciliter l'auto-identification de leurs employés et faire en sorte que

## [Texte]

that is comfortable and not intimidating. We will be asking employers to share their experiences and we will be getting the information out to employers so they can find ways of being creative and coming up with some good solutions to some genuine problems that can occur in setting up a good program.

The assistance is there and I think the employer community knows it is there. We are certainly being kept very busy, and our consultants are reporting the same thing in the field. We very much want to ensure that we keep an ongoing relationship. We keep sending materials out to them with suggestions as to what they might want to do in certain areas. We are in the process of preparing materials which will focus on specific problems they might have to deal with and which will be sent out, as well as the guidelines.

**Mrs. Browes:** Thank you very much, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you.

Mrs. Pépin, please, followed by Mr. Hawkes, followed by Mr. Heap.

**Mme Pépin:** Madame la ministre, je veux vous souhaiter la bienvenue, surtout que vous avez dit que vous étiez venue ici *with an open mind*.

Le 19 décembre dernier, le président de la Commission canadienne des droits de la personne est venu pour la deuxième fois devant notre Comité dans le but de répondre aux questions de certains députés et témoins. J'aimerais que vous me disiez comment vous réagissez devant la proposition qu'il a faite d'inclure dans la loi la définition qu'il a donnée du plan d'action que devrait être le projet de loi C-62. On retrouve un exposé de son plan d'action dans le compte rendu du 19 décembre, à la page 8:6. Je vais lire le premier paragraphe:

Un plan d'action est l'énoncé officiel des objectifs qu'un organisme s'engage à atteindre afin d'assurer l'équité dans l'emploi, des activités que l'organisme se propose d'exécuter pour atteindre ces objectifs, selon des échéanciers précis, et des centres de responsabilités auxquels seront confiés l'exécution et le contrôle interne de ces activités.

Je ne peux pas lire toute la page, mais je peux vous dire qu'il a fait un exposé complet. Donc, que pensez-vous de l'inclusion de la définition de ce plan d'action dans la loi?

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, we have had discussions with the Canadian Human Rights Commission. We have included reference to action plans, goals and timetables in the legislation. Obviously we could not take a whole page of testimony from Mr. Fairweather and put it in the legislation. But we can certainly incorporate these in the guidelines that are going to companies. He in fact mentions guidelines in his statements. I thank you, Madam Pépin.

• 1635

**Mme Pépin:** Remarquez qu'il a été un peu plus précis. Je suis convaincue qu'il y a des gens de votre ministère qui

## [Traduction]

l'expérience ne les rend pas mal à l'aise. Nous avons l'intention de leur demander de faire part de leurs problèmes de façon à obtenir toute l'information possible. Nous voulons que les employeurs fassent preuve d'imagination dans les solutions qu'ils apportent aux problèmes réels qui peuvent se produire dans le cadre des programmes nécessaires.

Donc, toute l'aide possible est disponible, et les employeurs le savent. Nous sommes très occupés actuellement, de même que nos conseillers sur le terrain. Nous tenons à continuer de soigner nos relations avec tous les intéressés. Nous leur faisons constamment parvenir de la documentation contenant des suggestions quant aux solutions possibles. Nous sommes en train de préparer des documents portant sur des problèmes précis que pourraient rencontrer les employeurs, de même que des directives.

**Mme Browes:** Merci beaucoup, monsieur le président.

**Le président:** Merci.

Madame Pépin, s'il vous plaît, suivi de M. Hawkes et de M. Heap.

**Mrs. Pépin:** I would first like to welcome you, Madam Minister, especially in view of the fact that according to your own words you come with an open mind.

On December 19th last, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission appeared a second time before the committee to answer questions from members and other witnesses. I would like to know your reaction to his proposal to include a definition of action plan in Bill C-62. It is in the minutes of proceedings of December 19th, page 8:6. I will read it to you:

Action plans are formal statements of the objectives an organization is committed to achieving to ensure equity in employment is realized, the activities the organization has identified to do this, the timeframes within which activities are to be completed, the responsibility centres charged with undertaking the activities and the internal monitoring mechanisms to ensure the plan is on track.

I will not read the whole page. I can tell you though that this proposal is quite comprehensive. What would be your reaction to the inclusion of such a definition of action plan in the legislation?

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, nous avons eu des entretiens avec des représentants de la Commission des droits de la personne. La législation en vigueur prévoit des plans d'action, des objectifs à poursuivre et des calendriers. De toute évidence, il n'est pas question d'insérer toute une page du témoignage de M. Fairweather dans la loi. Mais cela pourrait figurer dans les directives aux sociétés. M. Fairweather évoque les directives dans ses déclarations. Je vous remercie, madame Pépin.

**Mrs. Pépin:** Let me remind you that he was a little bit more specific. I am confident that some of your department's people

[Text]

peuvent vous rappeler les points qu'il a exposés. Il était très, très précis à ce moment-là.

**Miss MacDonald:** If I may just interrupt, what I meant by that was that these could be extracted and included in the guidelines to companies.

**Mme Pépin:** Merci.

Durant la campagne électorale de l'été 1984, votre parti a fait une promesse très importante. Entre autres, à Sherbrooke, le premier ministre s'est engagé publiquement à faire mettre en application le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur, non seulement par le gouvernement canadien, mais aussi par toutes les agences qui feraient affaire avec le gouvernement. Il l'a dit à Sherbrooke et c'était également inscrit dans le discours du Trône.

Pourquoi n'a-t-on pas inclus ce principe dans ce projet de loi-ci?

**Miss MacDonald:** Madam Pépin, are you asking me that?

**Mrs. Pépin:** I am asking you that because I think it is really not in it.

**Miss MacDonald:** You will pardon my surprise, but I think you of all people would know this Parliament has already legislated equal pay for work of equal value. That is already in the legislation covered by the Canadian Human Rights Act. What has been difficult is the implementation. There has been no implementation of that by the previous government. The implementation of it is being carried out in the Public Service and in Crown corporations by the Treasury Board. That is now under way. The first reporting on that, coming out of the committee which has been established between the Treasury Board officials and employee representatives of the Public Service and of Crown corporations... That committee has been meeting, and it expects to provide its reports on this on a regular basis. But I can tell you that this is already under way. I can bring you the reports of the first committee meetings.

**Mme Pépin:** Eh bien, peut-être qu'il y a eu une erreur de traduction. Je parle du projet de loi C-62. On dit qu'il n'a pas assez de dents. Peut-on être certain que le principe sera véritablement mis en application en vertu de ce projet de loi? C'est ce que je vous ai demandé.

**The Chairman:** Miss MacDonald.

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, there are three elements to the whole question of employment equity which the federal government is taking. This is one aspect; that is the one which requires legislation in the federally regulated sector. This addresses itself solely to the federally regulated sector. So that is a piece of legislation which is required if we are making changes with regard to the federally regulated sector; that is, banking, transportation, communications, etc.

The other two initiatives the government is taking which do not require legislation are, first, the implementation of the equal pay for work of equal value provisions, which had been and have been and are in the Canadian human rights legislation and which never had been implemented. We have

[Translation]

can remind you of the points that he expressed. He was very, very specific at that time.

**Mme MacDonald:** Excusez-moi de vous interrompre. Je voulais dire que ces points pouvaient être extraits et inclus dans les directives destinées aux compagnies.

**Mrs. Pépin:** Thank you.

During the election campaign of the summer of 1984, your party made a very important promise. Among others, in Sherbrooke, the Prime Minister committed himself publicly to implementing the principle of equal pay for work of equal value, not only within the Canadian government, but also in all the agencies that would deal with the government. He stated it in Sherbrooke and it was also in the Speech from the Throne.

Why is this principle not included in this bill?

**Mme MacDonald:** Madame Pépin, vous me posez la question?

**Mme Pépin:** Je vous pose la question parce que ce principe en est en fait absent.

**Mme MacDonald:** Vous excuserez ma surprise, mais je pensais que vous saviez tous que ce Parlement avait déjà consacré par voie législative ce principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur. Il figure déjà dans les lois relevant de la Loi sur les droits de la personne. La difficulté, c'est son application. Le gouvernement précédent ne l'a pas appliqué. Il est appliqué au sein de la Fonction publique et dans les sociétés de la Couronne par le Conseil du Trésor. C'est en cours. Le premier rapport à ce sujet, émanant du Comité qui a été établi avec des représentants du Conseil du Trésor, des employés de la Fonction publique et des sociétés de la Couronne... Ce comité s'est réuni et il doit fournir des rapports à ce sujet sur une base régulière. Je peux vous assurer que c'est déjà en cours. Je peux vous communiquer les rapports des premières réunions de ce Comité.

**Mrs. Pépin:** Well, there may have been an error in translation. I am talking of Bill C-62. Some say it has no teeth. Can we be assured that this principle will really be implemented under this bill? That was my question to you.

**Le président:** Mademoiselle MacDonald.

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, toute la question de l'équité en matière d'emploi préconisée par le gouvernement fédéral comporte trois éléments. C'est un de ces éléments, celui qui nécessite une législation pour le secteur réglementé par le fédéral. Il ne vise que le secteur réglementé par le fédéral. Il s'agit donc d'une mesure législative indispensable si nous voulons apporter des changements au secteur réglementé par le fédéral, à savoir les banques, les transports, les communications, etc.

Les deux autres initiatives prises par le gouvernement qui ne nécessitent pas de législation sont, premièrement, l'application des dispositions de salaire égal pour un travail d'égale valeur qui figurent déjà dans la Loi sur les droits de la personne mais qui n'ont jamais été appliquées. Par l'intermédiaire du



**[Texte]**

triggered, through the President of the Treasury Board and the Treasury Board management and employees, a plan to put that into effect. The legislation was there; it had never been implemented. Third, Mr. Chairman, we have again taken a step which does not require legislation, to say that contractors who are doing business with the government, if they are doing more business than \$200,000 a year, will also have to have employment equity, and that is being written into the contracts.

**The Chairman:** Madam, will you come back at the end?

**Mme Pépin:** Non, je m'en vais.

• 1640

A la page 6 de son exposé, M<sup>me</sup> la ministre dit qu'elle engage le gouvernement à fournir les ressources nécessaires à la Commission canadienne des droits de la personne pour mettre en application le projet de loi C-62. On sait qu'actuellement, la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas un budget très impressionnant. Au contraire, elle aurait besoin d'un surplus d'argent simplement pour continuer son travail. Est-ce que la ministre s'engage aujourd'hui à donner à la Commission le montant d'argent que M. Fairweather demandera pour mettre en application le projet de loi C-62?

**Miss MacDonald:** Mr. Chairman, I have already made the commitment, both in the House and before committee, that the necessary support to the Canadian Human Rights Commission would be provided, and I may tell you that the requirements for this, which have been discussed with the Human Rights Commission, are now also before Treasury Board for consideration.

**Mme Pépin:** Vous l'avez dit, mais je veux m'assurer qu'il n'y aura pas au départ, avant même qu'on commence à mettre le projet de loi en application, de coupure du budget de la Commission, comme c'est le cas partout actuellement.

**Miss MacDonald:** I do not know how often I have to say it, Mr. Chairman, but I can assure Madam Pépin that those resources will be available.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman, and thank you, Madam Minister. Thank you for the amendments. I am sitting here getting clarity finally on what the problem has been right from the start, and I think the opposition fails to understand that it is the Canadian Human Rights Act which guarantees equity in the workplace. There is an act in place, and if there is a problem with that act, then that act should be changed.

The next thing we do is hear a lot of witnesses who tell us there is not equity in the workplace, that there is still a problem. They therefore conclude that the act is no good because there is not equity in the workplace. But the next set of questions we ask as a committee is how many people are employed who are handicapped or who are of a visible minority, and no one can tell us. So people cannot conclude that there is no equity in the workplace if they do not have the data about who is employed. It is crystal clear, from all the

**[Traduction]**

président du Conseil du Trésor, de la direction du Conseil du Trésor et de ses employés, nous avons lancé un programme à cet effet. La législation existait, elle n'avait jamais été appliquée. Troisièmement, monsieur le président, nous avons pris une autre mesure qui ne nécessite pas de législation, nous avons dit que les compagnies ayant des marchés de l'État dépassant 200,000\$ par année devront également respecter le principe de l'équité en matière d'emploi et cette clause figure dans les marchés.

**Le président:** Madame, voulez-vous que je vous réinscrive?

**Mrs. Pépin:** No, I am leaving.

On page 6 of her statement, the Minister states that the government has committed itself to provide the Canadian Human Rights Commission with the resources needed to implement Bill C-62. We know that at the present time the Commission's budget is not very impressive. In fact, it would need additional funds just to continue its work. Will the Minister commit herself today to giving the Commission whatever funds Mr. Fairweather will ask for to implement Bill C-62?

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, je me suis déjà engagée, tant à la Chambre des communes que devant le Comité, à fournir l'appui nécessaire à la Commission canadienne des droits de la personne et je peux vous dire que les demandes de crédits, dont on a discuté avec la Commission canadienne des droits de la personne, ont déjà été soumises au Conseil du Trésor pour approbation.

**Mrs. Pépin:** You have said so, but I want to make sure that the Commission's budget will not be cut even before it starts to implement the bill as is the case elsewhere at the present time.

**Mme MacDonald:** Monsieur le président, je ne sais pas combien de fois je dois le répéter mais je garantis à M<sup>me</sup> Pépin que ces ressources seront disponibles.

**Le président:** Monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président, et merci, madame le ministre. Je vous remercie des amendements que vous avez présentés. Je viens finalement de comprendre quel est le problème auquel nous nous heurtons depuis le début, à savoir que l'opposition ne semble pas comprendre que l'équité en milieu de travail est garantie par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Une loi est déjà en vigueur et si elle n'est pas satisfaisante, il faudra la modifier.

De nombreux témoins nous ont dit par ailleurs qu'il n'y a pas d'équité en milieu de travail et que cela continue de poser un problème. Ils concluent donc que la loi est mauvaise parce qu'il n'y a pas d'équité en matière d'emploi. Le Comité cherche alors à savoir combien de personnes handicapées ou appartenant à une minorité visible sont employées et personne ne peut nous le dire. On ne peut donc pas conclure qu'il n'y a pas d'équité en milieu de travail sans avoir en main des données chiffrées quant au nombre d'employés. Si j'en juge par les

*[Text]*

witnesses we have heard, that no one knows how many visible minorities are employed; no one knows how many handicapped people are employed; no one knows how many native people are employed.

When we hear the Canadian Human Rights Commission, they tell us they cannot give teeth to the law or to their mandate without the information. They have the power to conduct an investigation, but they have to show some cause as to why an investigation is warranted. In the absence of information, they cannot show cause; therefore, they cannot investigate; therefore, they cannot take the remedies. This piece of legislation is a piece of legislation that, for the first time in Canadian history, would provide the information. We will know, not accurately—I think that is clear from the testimony—but in the best way possible, how many handicapped people are employed and in what salary categories and so on. We will know if they are getting promoted; we will know if native people are employed, and that is what this piece of legislation is about. In looking ahead to clause-by-clause study next week, unless we get clarity that the law guaranteeing equity is in the Canadian Human Rights Act and not in this bill, then we are going to struggle all next week as well in this committee.

**Miss MacDonald:** Perhaps I could make a comment on that, because you are bringing out a very, very important point. The availability data that we will now be requesting through Statistics Canada, through the census of 1986, is critical to the success of all this, because in looking at businesses, we have to know what kind of labour pool they can draw upon, what kind of labour pool with regard to the four target groups that are being cited in this legislation.

• 1645

At the present time, if I were to look at the status of that availability data with regard to women, it is good by occupational group down to metropolitan areas only; beyond that it is not too good. Work is also under way to get more data regarding women in industry.

If I were to look at aboriginal people, it is reliable by occupational group at the national level only, not below that at all. That will be substantially improved by the 1986 data.

If I were to look at the availability data on disabled persons, it is very poor at the present time. It, too, will be improved by the 1986 data and by the disability survey to be carried out following the 1986 census.

Visible minorities: The 1981 census data had very real limitations in this regard. It is being addressed by ordering special tables through Statistics Canada, and we are hoping that will improve shortly. But the point I want to make, just to emphasize the concerns that you are raising, is that availability data for three of the target groups is practically non-existent,

*[Translation]*

commentaires des témoins, il est très clair que personne ne sait combien de personnes appartenant aux minorités visibles sont employées. Personne ne sait combien de handicapés sont employés; personne ne sait combien d'autochtones sont employés.

La Commission canadienne des droits de la personne nous dit pour sa part qu'elle ne peut pas rendre la loi plus opérante ou bien s'acquitter de son mandat sans ces renseignements. Elle est habilitée à faire enquête mais elle doit d'abord démontrer qu'une enquête est justifiée. Comme elle n'a pas les renseignements voulus, elle ne peut pas démontrer la nécessité d'une enquête; elle ne peut donc pas faire enquête; elle ne peut donc pas apporter les correctifs. Or, pour la première fois dans l'histoire canadienne, nous avons devant nous un projet de loi qui permettrait d'obtenir ces renseignements. Nous serons en mesure de savoir, mais pas avec exactitude—cela ressort clairement des témoignages—combien de handicapés sont employés, à quelle échelle de salaires, etc. Nous allons savoir si ces personnes obtiennent des promotions; nous saurons si un emploi est offert à des autochtones et voilà ce que vise ce projet de loi. Si chacun ne comprend pas clairement la loi qui garantit l'équité en matière d'emploi est la Loi canadienne sur les droits de la personne et non pas ce projet de loi, nous poursuivrons ce même débat toute la semaine prochaine pendant l'examen article par article du projet de loi.

**Mme MacDonald:** J'aimerais faire un commentaire ici puisque vous soulevez un point très important. Les données que nous demandons à Statistique Canada de recueillir, par le recensement de 1986, sur la disponibilité est un élément indispensable du succès puisque, dans le cas des entreprises, nous devons savoir combien de personnes appartenant aux quatre groupes cibles mentionnés dans le projet de loi sont disponibles à l'embauche.

À l'heure actuelle, pour ce qui est des statistiques dont nous disposons sur la disponibilité des femmes, je dirais que ces statistiques sont assez complètes par groupe d'occupations dans les régions métropolitaines seulement; ailleurs, elles sont incomplètes. Nous cherchons présentement à recueillir davantage de données concernant la présence des femmes dans l'industrie.

Si je prends le cas des autochtones, les statistiques sont relativement fiables par groupe d'occupations au niveau national seulement. Le recensement de 1986 nous permettra d'améliorer sensiblement les statistiques à cet égard.

Dans le cas des handicapés, les statistiques sont très incomplètes à l'heure actuelle. Celles-ci seront aussi améliorées grâce au recensement de 1986 et grâce à l'enquête sur l'invalidité qui sera effectuée après le recensement de 1986.

Les minorités visibles: les données du recensement de 1981 à l'égard de ce groupe cible sont très limitées. Nous avons donc demandé à Statistique Canada de préparer des tableaux spéciaux et nous espérons obtenir de meilleures statistiques très bientôt. Ce que j'essaie de faire ressortir, dans le contexte de la question que vous avez posée, c'est que les données quant à la disponibilité des travailleurs appartenant à trois des

## [Texte]

and for women it is only available in certain geographic areas and not to the degree that we need by industry.

**Mr. Hawkes:** Thank you for that.

I have three things related to this that I would like to bring to your attention and have you perhaps consider over the weekend as it may not be possible to answer them today.

There are no definitions in here for the target groups. The definitions are in regulations, and that is maybe the way it should be. But I just want to make sure there is solid consideration about whether or not the definitions . . . In particular, the handicapped group brought that to our attention in the strongest way. My predisposition is to think that we need the flexibility of regulation rather than statute, and I would like that considered.

The next issue, which, I guess, is the same kind of thing, is it will be mandatory for employers to report in relationship to the four target groups, but the regulations will allow self-disclosure by the employees. There is a potential paradox there that we are requiring the employers to give a piece of information to society that employees refuse to give to employers. I have thought about it a lot, and I do not know a way around it in wording, but maybe departmental officials could think about that over the weekend. I kept putting the word self-disclose; I guess in self-disclosure persons, or persons who self disclose in designated groups so employed. That would be in a variety of places in the fifth clause. Maybe your people could look at that dilemma; that we do not want employers required to do something that they cannot do because individuals will not disclose.

The third thing is there is a requirement in the bill to make the reports public. There is no sense of timing related to making the reports public. There is a sense of timing in terms of when they must report, and the Minister will report to Parliament with the consolidation, but the actual reports themselves, will they be available the minute they come into the Minister's hands, or after the consolidation has been made, or . . . ?

**Miss MacDonald:** Yes, I agree. I see what you mean.

**Mr. Hawkes:** Okay. That may be something we should cover in the legislation as well, but it takes a little bit of thought.

Those are my comments, and I hear the bell, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Maybe the Minister will kindly accept, with my colleagues, to listen, in all fairness, to Mr. Heap—and you may answer both at the same time—and then we will adjourn at around 4.54 p.m. The vote is at 5 p.m.

Mr. Heap, please.

**Mr. Heap:** Thank you, Mr. Chairman.

## [Traduction]

groupes cibles sont quasiment inexistantes et que les statistiques concernant les femmes ne sont disponibles que pour certaines régions géographiques et qu'elles ne sont pas aussi complètes qu'elles devraient l'être en ce qui concerne la ventilation par industrie.

**M. Hawkes:** Je vous remercie de cette réponse.

J'aimerais porter à votre attention trois questions et vous inviter à y réfléchir au cours de la fin de semaine, puisqu'il ne vous sera peut-être pas possible d'y répondre aujourd'hui.

Le projet de loi ne contient aucune définition des groupes cibles. Les définitions figurent dans les règlements et c'est peut-être la meilleure façon de procéder. Je veux m'assurer qu'on songera sérieusement à l'opportunité d'inclure les définitions . . . Les porte-parole des handicapés ont lourdement insisté sur cet aspect de la question. J'ai pour ma part tendance à penser que les règlements offrent davantage de souplesse que la loi et j'aimerais que vous vous penchiez sur cette question.

Dans la même veine, je constate qu'on oblige les employeurs à soumettre des rapports en ce qui concerne les quatre groupes cibles, mais les règlements permettent aux employés de décider s'ils veulent divulguer les renseignements. Il y a donc risque de paradoxe puisque nous obligeons les employeurs à fournir certains renseignements à la société, que les employés eux-mêmes refusent de transmettre aux employeurs. J'ai beaucoup réfléchi à cette question et je ne vois pas comment nous pourrions modifier le libellé en conséquence, mais les hauts fonctionnaires du ministère pourraient peut-être y réfléchir au cours de la fin de semaine. Je suis porté à parler de divulgation dans le cas de renseignements que les personnes appartenant aux groupes cibles pourraient fournir. Nous pourrions inclure une disposition en ce sens à l'article 5 du projet de loi. Vos collaborateurs pourraient sans doute essayer de régler ce problème puisque nous ne voulons pas obliger les employeurs à fournir des renseignements dont ils ne disposent pas, parce que les particuliers refusent de les divulguer.

En troisième lieu, le projet de loi prévoit que ces rapports seront rendus publics. Or, aucun délai n'est mentionné. Le projet de loi dit quand le rapport doit être présenté et dit que le ministre fera rapport au Parlement de l'ensemble des rapports, mais est-ce que les rapports eux-mêmes seront disponibles dès qu'ils auront été remis au ministre ou seulement quand les rapports regroupés seront présentés, ou . . .

**Mme MacDonald:** Oui, je suis d'accord. Je vois où vous voulez en venir.

**M. Hawkes:** D'accord. Il faudra peut-être modifier le projet de loi après réflexion.

Voilà mes commentaires et je vous signale, monsieur le président, que j'entends la sonnerie.

**Le président:** La ministre et nos honorables collègues accepteraient peut-être, en toute justice, d'entendre M. Heap et de répondre aux deux en même temps, après quoi nous leverons la séance vers 16h54. Le vote a lieu à 17 heures.

Monsieur Heap, s'il vous plaît.

**M. Heap:** Merci, monsieur le président.



## [Text]

I have two questions regarding the amendments on page 6 and on page 10.

• 1650

To begin with page 10, the amendment there has the effect of sending a copy of the report from the employer to the Canadian Human Rights Commission, which I believe is the only reference to the Human Rights Commission that would be in the bill as amended. But it seems to me that completely fails to meet the requirement of the commissioner in his testimony on December 19, where the commissioner said:

The commission has asked that Bill C-62 be amended to specify that our commission is, in fact, the enforcement agency.

That is not done. So a report is to be sent to the commissioner. That is fine. But when the employer challenges the commission in court and says no authority is given to the commissioner to enforce—authority to receive a report surely is not authority to enforce—the commissioner will just have to put his tail between his legs and go home.

It should be . . .

. . . amended to specify that our commission is in fact the enforcement agency, to provide that data to be reported will be referred to us as soon as received, and if our recommendation concerning action plans is accepted by this committee, to indicate that the commission has authority to access action plans . . .

Access to the action plan is provided, but nowhere is it specified that the commission is an enforcement agency, nor is there any definition of that which the commission is to enforce.

My second problem is that the amendment on page 6 regarding unions, which perhaps was intended to respond to the request of groups such as the Canadian Labour Congress, also fails. The amendment there says:

An employer shall in consultation with such persons . . . and in consultation with the bargaining agent, where there is one . . .

What the CLC pointed out is—and I quote from page 6:19 on December 16:

Unions should and must be equal partners in the design, implementation and monitoring of these programs.

The effective word there is 'equal'. I have had 18 years of experience as a trade union member, 12 years of experience on the bargaining committee of my union, and I am well aware that consultation can simply mean the employer says to the union, okay, here is this, what do you think of it? If you do not like it, well, tough luck, this is what we are doing.

That is consultation. It is not the only kind of consultation; it is the kind unions sometimes receive from employers. It absolutely fails to meet the requirement the Canadian Labour

## [Translation]

J'aimerais poser deux questions concernant les amendements à la page 6 et à la page 10.

Commençons par la page 10, l'amendement qui prévoit qu'un exemplaire du rapport de l'employeur soit envoyé à la Commission canadienne des droits de la personne, la seule mention de la Commission canadienne des droits de la personne faite dans le projet de loi modifié. Or cela ne répond pas du tout, à mon avis, à la demande qu'énonçait le commissaire dans son témoignage ici le 19 décembre, quand celui-ci nous disait:

La Commission a demandé que le projet de loi C-62 soit modifié pour qu'il y soit précisé que la commission sera l'organisme chargé de l'exécution de la loi.

Cela n'a pas été fait. On va donc faire parvenir le rapport au commissaire. C'est parfait. Mais lorsque l'employeur contestera l'autorité de la Commission devant les tribunaux, et prétendra que le commissaire ne détient pas le pouvoir de voir à l'exécution—après tout le pouvoir de recevoir un rapport ne signifie pas le pouvoir d'y donner suite—le commissaire devra repartir la mine basse.

Il faudrait qu'on dise:

. . . soit modifié pour qu'il y soit précisé que la commission sera l'organisme chargé de l'exécution de la loi, que les données qui seront compilées nous seront communiquées le plus tôt possible, et que si vous acceptez notre recommandation à cet égard, la Commission a le pouvoir d'exiger des employeurs qu'ils lui soumettent les plans d'action . . .

Il est prévu qu'on soumette les plans d'action, mais il n'est précisé nulle part que la commission est l'organisme responsable d'appliquer la loi, pas plus qu'on ne trouve la moindre définition de ce que la commission est censée appliquer.

Je m'interroge également quant à l'amendement à la page 6 visant les syndicats, ou peut-être a-t-on voulu donner suite à la demande de groupes tels que le Congrès du travail du Canada, sans y réussir. L'amendement stipule:

En consultation des personnes . . . ou de l'agent négociateur, . . . lorsqu'il y en a un . . .

Le Congrès du travail du Canada a fait remarquer—et je cite un extrait de la page 6:19, du fascicule du 16 décembre:

Les syndicats devraient et doivent être des partenaires égaux dans la conception, la mise en oeuvre et le contrôle de ces programmes.

Le terme important, c'est «égaux». J'ai 18 années d'expérience comme syndiqué, j'ai 12 années d'expérience au comité de négociation de mon syndicat, et je sais fort bien que la consultation peut tout simplement signifier que l'employeur dit au syndicat, très bien, voici, qu'en pensez-vous? Si vous n'aimez pas cela, c'est dommage, mais c'est ce que nous allons faire.

Voilà ce qu'est la consultation. Il y a d'autres sortes de consultation; mais c'est la sorte de consultation que les syndicats obtiennent parfois des employeurs. Cet amendement

## [Texte]

Congress has in mind when it says unions should and must be equal partners.

So my request is that the Minister consider further amending the amendment on page 6, to provide that there shall be an equality of responsibility between the employees—or where there is a union, the union—and the employer; and further, amending the amendment on page 10 to specify that the Human Rights Commission is the enforcement agency and to specify what its mandate is; that is, what the subject is that it is to enforce.

**Miss MacDonald:** Mr. Hawkes had raised the question of definitions and whether they should be in the legislation or, as now, in the regulations. I would like just to mention that in that respect I have talked to people in the Equal Opportunities Commission in the United States, people who have dealt with legislation regarding affirmative action over a period of time, and they tell me the greatest difficulty they have had in being able to move forward on this is that they were locked into definitions. Where circumstances changed, the definition did not. The definitions were too rigid, too inflexible in the legislation. They could not change them the same way they could in the regulations to meet situations which arose, developed, that had not been taken into consideration at that time.

• 1655

The other two proposals that you put forward I will gladly have officials look at, as you suggest, over the weekend.

Mr. Heap mentioned an enforcement mechanism in the Canadian Human Rights Commission:

The commission recommends that the bill be amended to designate the Canadian Human Rights Commission specifically as an agency, having direct access to the data collected by virtue of the legislation and as necessary to the action plans maintained by the organizations.

Mr. Chairman, that is what we have done in this legislation by referring the data specifically to the Canadian Human Rights Commission. They, in their turn, where they consider systemic discrimination to exist, now will have the data to activate their right to initiate investigations and, indeed, to be able to ask for the action plans of the companies which they are investigating.

With regard to labour-management relations, we have used the word consultation. We have had a variety of opinions on this, including different labour unions. We do not want to see it, as I mentioned earlier, built into the collective bargaining operation to the point where, in fact, negotiations on a collective agreement, which might include employment equity, would be such as to stall the forward progress of employment equity. We would like to see full consultation and contribu-

## [Traduction]

ne répond en rien au souhait du Congrès du travail du Canada qui parlait des syndicats comme de partenaires égaux.

Je demande donc à la ministre de réfléchir encore à l'amendement qui se trouve à la page 6, afin d'y inclure des responsabilités égales entre les employés—ou s'il y a un syndicat, entre le syndicat—et l'employeur; j'aimerais également qu'on modifie l'amendement à la page 10 afin d'y préciser que la Commission canadienne des droits de la personne est l'organisme chargé de l'exécution de la loi ainsi que d'y définir son mandat; c'est-à-dire qu'est-ce qui est matière à exécution.

**Mme MacDonald:** M. Hawkes a abordé la question des définitions en demandant si celles-ci devaient figurer dans la loi ou, comme c'est le cas actuellement, dans le règlement. À ce sujet, j'aimerais mentionner que j'ai parlé aux responsables de la *Equal Opportunities Commission* (la Commission de l'égalité des chances) aux États-Unis, à ceux qui ont dû administrer la loi visant l'action positive pour une certaine période et ces personnes me disent que ce qui les a le plus empêchées d'aller de l'avant, c'était qu'elles étaient gênées par des définitions. Les circonstances ont changé, mais les définitions ne l'ont pas été. Celles-ci étaient trop rigides, trop intraitables. Les modifier s'est avéré impossible, alors que si elles avaient figuré dans le règlement, on aurait pu le faire afin de faire face aux situations qui se présentaient, qui évoluaient, et dont on n'avait pas tenu compte à l'époque de l'adoption de la loi.

Quant à vos deux autres propositions, je serais heureuse de demander aux fonctionnaires de les étudier, comme vous le suggérez, pendant la fin de semaine.

M. Heap a mentionné un mécanisme qui confierait l'exécution de la loi à la Commission canadienne des droits de la personne:

La Commission recommande que le projet de loi soit modifié de façon à désigner la Commission canadienne des droits de la personne comme organisme qui recevrait directement les données compilées en vertu de la loi, lesquelles sont nécessaires afin d'évaluer les plans d'action mis sur pied par les employeurs.

Monsieur le président, c'est justement ce que nous faisons dans le projet de loi puisque les données sont envoyées expressément à la Commission canadienne des droits de la personne. Celle-ci, à son tour, lorsqu'elle juge qu'il existe une discrimination systémique pourra se fonder sur ces données afin de d'entreprendre une enquête et exiger que lui soient remis les plans d'action des entreprises où elle fait enquête.

Quant aux relations syndicales-patronales, nous avons utilisé l'expression consultation. Nous avons obtenu toute une gamme d'opinions à ce sujet, y compris celles des divers syndicats. Comme je l'ai mentionné précédemment, nous ne voulons pas que ce mécanisme fasse partie du processus de négociation collective dans une mesure telle que les négociations qui pourraient porter notamment sur l'équité en matière d'emploi finissent par bloquer tout progrès justement dans ce domaine.

[Text]

tions, from both employers and employees. We hope that this will be furthered by the amendments we have introduced.

**The Chairman:** Thank you, Madam Minister.

We will be sitting all morning next Tuesday, all morning and afternoon next Thursday. Since there is no standing committee sitting at this time, most likely we will be sitting all afternoon on Wednesday. So I will put it you as kindly as I can, according to my practice: We would be delighted if authority could be given so that we could proceed with the clause by clause.

**Miss MacDonald:** Yes, certainly, sir.

**The Chairman:** And you are welcome and we even desire very strongly that you appear.

**Miss MacDonald:** Yes. I know that I have difficulties with a couple of those dates; some I know are clear. I can assure you that I will be here whenever possible. However, in the event of my being tied up in another meeting, I will ensure that both department officials and a spokesman is here.

**The Chairman:** Mr. Hawkes would you like to add to this?

**Mr. Hawkes:** There was some talk about Monday evening and Tuesday afternoon. Have those been ruled out?

**The Chairman:** The main spokesmen of the two parties cannot attend either one or the other. Tuesday morning we will discipline ourselves and those who cannot be there, too bad, we will have to proceed.

Now, what I have clear is Tuesday morning, all morning, and Thursday all day, and now, even Wednesday afternoon.

**Mr. Hawkes:** I think trying to have meetings, as much as possible, early in the week will work best.

**The Chairman:** The meeting is adjourned until Tuesday morning.

[Translation]

Nous aimerions que les employeurs et les employés s'adonnent pleinement à la consultation et participent tous deux. Nous espérons que les amendements que nous avons présentés réaliseront cet objectif.

**Le président:** Merci, madame la ministre.

Nous siégerons toute la matinée mardi prochain, et toute la matinée et tout l'après-midi jeudi prochain. Puisqu'aucun comité permanent ne siège à ce moment, nous siégerons fort probablement tout l'après-midi mercredi. Je vais donc vous adresser cette demande conformément à mon habitude le plus gentiment possible: nous serions enchantés si on nous autorisait à procéder à ce moment-là à l'étude article par article.

**Mme MacDonald:** Oui, certainement, monsieur.

**Le président:** Vous êtes la bienvenue et même nous souhaitons ardemment que vous veniez.

**Mme MacDonald:** Oui. J'ai déjà des engagements à certaines de ces dates, mais je suis libre à d'autres. Je vous promets que je serai ici lorsque cela sera possible. Toutefois, si jamais j'étais retenue ailleurs, je m'assurerai que les deux fonctionnaires du ministère et le porte-parole sont ici.

**Le président:** Monsieur Hawkes, vous voulez ajouter quelque chose?

**M. Hawkes:** Il avait été question de siéger lundi soir et mardi après-midi. Ces dates ont-elle été éliminées?

**Le président:** Les principaux porte-parole des deux partis ne peuvent assister ni à l'une ni à l'autre réunion. Mardi matin, nous allons nous imposer une certaine discipline et pour ceux qui seront absents, c'est dommage, mais nous allons quand même travailler.

D'après ce que j'en sais, je suis libre mardi matin, toute la matinée, et jeudi toute la journée et même mercredi après-midi.

**M. Hawkes:** Je crois que ce qui donnera les meilleurs résultats, c'est d'essayer de siéger le plus tôt possible dans la semaine.

**Le président:** La séance est levée jusqu'à mardi matin.

















*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

WITNESS—TÉMOIN

*From the Canada Employment and Immigration Commission:*

Marnie Clarke, Director General, Employment Equity  
Branch.

*De la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration:*

Marnie Clarke, directeur général, Direction de l'équité en  
matière d'emploi.



HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 11

Fascicule n° 11

Tuesday, January 21, 1986

Le mardi 21 janvier 1986

Chairman: Marcel Prud'homme

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## BILL C-62

## PROJET DE LOI C-62

An Act respecting employment equity

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

*Chairman:* Marcel Prud'homme

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Roland de Corneille  
Suzanne Duplessis  
Aurèle Gervais  
Charles Hamelin  
Jim Hawkes  
Dan Heap  
Fernand Jourdenais

Monique Landry  
Ricardo Lopez  
Claudy Mailly  
Lorne Nystrom  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Peter Peterson  
Louis Plamondon  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

Pursuant to Standing Order 70(6)(b)

Conformément à l'article 70(6)b) du Règlement

On Tuesday, January 21, 1986:

Le mardi 21 janvier 1986:

Louis Plamondon replaced Carole Jacques;  
Aurèle Gervais replaced Lise Bourgault;  
Ricardo Lopez replaced Jean-Pierre Blackburn.

Louis Plamondon remplace Carole Jacques;  
Aurèle Gervais remplace Lise Bourgault;  
Ricardo Lopez remplace Jean-Pierre Blackburn.

## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 21, 1986  
(15)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 9:40 o'clock a.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Pauline Browes, Mary Collins, Aurèle Gervais, Charles Hamelin, Jim Hawkes, Dan Heap, Monique Landry, Ricardo Lopez, Claudy Mailly, Lorne Nystrom, John Oostrom, Lucie Pépin, Louis Plamondon, Barbara Sparrow, Gerry Weiner.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses:* Martha Hynna, Executive Director, Employment Services, Canada Employment and Immigration Commission, Michael Dixon, Legal Counsel to Employment and Immigration, Department of Justice.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985, concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

By unanimous consent, the Committee considered Clause 1.

Gerry Weiner moved,—That Clause 1 be amended in the French version by striking out line 4, on page 1, and substituting the following therefor:

“1. *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*”

After debate, the question being put on the amendment it was, by a show of hands, agreed to: Yeas: 9; Nays: 2.

By unanimous consent, Clause 1 as amended was allowed to stand.

On Clause 2

By unanimous consent, on motion of Gerry Weiner, it was resolved,—That Clause 2 be amended in the French version by striking out lines 8 to 15, on page 1, and substituting the following therefor:

“en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert.”

Warren Allmand moved,—That Clause 2 be amended by striking out line 8, on page 1, and substituting the following therefor:

“shall be denied employment opportunities and”

After debate, the amendment was, by unanimous consent, withdrawn.

Warren Allmand moved,—That Clause 2 be amended by striking out line 10, on page 1, and substituting the following therefor:

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 21 JANVIER 1986  
(15)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 9 h 40, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Pauline Browes, Mary Collins, Aurèle Gervais, Charles Hamelin, Jim Hawkes, Dan Heap, Monique Landry, Ricardo Lopez, Claudy Mailly, Lorne Nystrom, John Oostrom, Lucie Pépin, Louis Plamondon, Barbara Sparrow, Gerry Weiner.

*Aussi présents:* De la Bibliothèque du parlement: Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins:* Martha Hynna, directeur exécutif, Services de l'emploi, Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, Michael Dixon, avocat-conseil auprès de la Commission de l'emploi et de l'immigration, ministère de la Justice.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Par consentement unanime, le Comité étudie l'article 1.

Gerry Weiner propose,—Que la version française de l'article 1 soit modifiée en retranchant la ligne 4, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«1. *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et adopté comme suit: Pour: 9; Contre: 2.

Par consentement unanime, l'article 1 ainsi modifié est réservé.

Article 2

Par consentement unanime, sur motion de Gerry Weiner, il est décidé,—Que la version française de l'article 2 soit modifiée en retranchant les lignes 8 à 15, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert.»

Warren Allmand propose,—Que l'article 2 soit modifié en retranchant la ligne 7, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«ne se voie refuser d'avantages ni de chances»

Après débat, l'amendement est retiré par consentement unanime.

Warren Allmand propose,—Que l'article 2 soit modifié en retranchant la ligne 9, page 1, et en y substituant ce qui suit:



"in the fulfilment of that goal, to eliminate within a reasonable period of time"

After debate, the amendment was, by unanimous consent, allowed to stand.

Warren Allmand moved,—That Clause 2 be amended by striking out line 18, on page 1, and substituting the following therefor:

"but also requires special measures designed to ensure equality of opportunity and the"

After debate, the amendment was, by a show of hands, negated: Yeas: 1; Nays: 12.

By unanimous consent, Clause 2, as amended, was allowed to stand.

On Clause 3

By unanimous consent, on motion of Jim Hawkes, it was resolved,—That Clause 3 be amended in the French version by striking out lines 5 to 8, on page 2, and substituting the following therefor:

"«groupes désignés» Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada."

Warren Allmand moved,—That Clause 3 be amended by adding immediately after line 20, on page 1, the following:

"«availability data» means data demonstrating the availability of qualified members of the target groups in the labour force district where the employer is located."

After debate, the amendment was, by a show of hands, negated: Yeas: 2; Nays: 12.

Warren Allmand moved,—That Clause 3 be amended by adding immediately after line 24, on page 1, the following:

"«disability» means any previous or existing mental or physical disability, including physical, developmental, sensory, psychiatric, learning, «invisible» disability, speech impairment and disfigurement."

After debate, the amendment was negated on the following division:

#### YEAS

Warren Allmand  
Dan Heap  
Lorne Nystrom—3

#### NAYS

Pauline Browes  
Mary Collins  
Aurèle Gervais  
Jim Hawkes  
Ricardo Lopez  
John Oostrom  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—8

Warren Allmand moved,—That Clause 3 be amended by striking out line 26, on page 1, and substituting the following therefor:

"twenty-five or more employees on or in"

After debate, the amendment was negated on the following division:

«compétence et, à cette fin, d'éliminer dans un délai raisonnable les»

Après débat, l'amendement est réservé par consentement unanime.

Warren Allmand propose,—Que l'article 2 soit modifié en retranchant la ligne 17, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«des mesures spéciales destinées à assurer l'égalité de traitement et des aménagements»

Après débat, l'amendement est rejeté par vote à main levée comme suit: Pour: 1; Contre: 12.

Par consentement unanime, l'article 2, sous sa forme modifiée, est réservé.

Article 3

Par consentement unanime, sur motion de Jim Hawkes, il est décidé,—Que la version française de l'article 3 soit modifiée en retranchant les lignes 5 à 8, page 2, et en y substituant ce qui suit:

««groupes désignés» Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada.»

Warren Allmand propose,—Que l'article 3 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 20, page 1, ce qui suit:

««données sur la disponibilité» Données montrant la disponibilité de membres qualifiés des groupes cibles dans le secteur de main-d'oeuvre où se trouve l'employeur.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par vote à main levée et rejeté comme suit: Pour: 2; Contre: 12.

Warren Allmand propose,—Que l'article 3 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 10, page 2, ce qui suit:

««invalidité» Toute invalidité mentale ou physique, actuelle ou passée, notamment une invalidité physique, sensorielle, psychiatrique, «invisible», un problème de développement ou d'apprentissage, des troubles d'élocution ou un défaut physique.»

Après débat, l'amendement est rejeté comme suit:

#### POUR

Warren Allmand  
Dan Heap  
Lorne Nystrom—3

#### CONTRE

Pauline Browes  
Mary Collins  
Aurèle Gervais  
Jim Hawkes  
Ricardo Lopez  
John Oostrom  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—8

Warren Allmand propose,—Que l'article 3 soit modifié en retranchant la ligne 22, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«vingt-cinq salariés au sein ou dans le cadre d'une»

Après débat, l'amendement est rejeté comme suit:

Warren Allmand

YEAS  
Lorne Nystrom—2

Pauline Browes  
Mary Collins  
Aurèle Gervais  
Jim Hawkes

NAYS  
Ricardo Lopez  
John Oostrom  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—8

Warren Allmand moved,—That Clause 3 be amended by striking out lines 2 and 3, on page 2, and substituting the following therefor:

“the *Canada Labour Code* and includes all departments, corporations and agencies established to perform any”

After debate, the amendment was negated on the following division:

Warren Allmand

YEAS  
Lorne Nystrom—2

Pauline Browes  
Mary Collins  
Aurèle Gervais  
Jim Hawkes

NAYS  
Ricardo Lopez  
John Oostrom  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—8

Warren Allmand moved,—That Clause 3 be amended by striking out line 6, on page 2, and substituting the following therefor:

“or more employees, and all employers under contract to the federal government for more than \$20,000 in any one year, whose contract shall contain the obligation under sections 4 and 5 of the said Act”

After debate, the amendment was negated on the following division:

Warren Allmand

YEAS  
Lorne Nystrom—2

Pauline Browes  
Mary Collins  
Jim Hawkes  
Ricardo Lopez

NAYS  
John Oostrom  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—7

Gerry Weiner moved,—That Clause 3 be amended by striking out lines 6 to 8, on page 2, and substituting the following therefor:

“or more employees, but does not include

(a) a person who employs employees on or in connection with a work, undertaking or business of a local or private nature in the Yukon Territory or the Northwest Territories or

(b) a corporation that is a department as defined in the *Financial Administration Act*,”

After debate, the amendment was agreed to, on division.

Lorne Nystrom moved,—That Clause 3 be amended by striking out line 8, on page 2, and substituting the following therefor:

Warren Allmand

POUR  
Lorne Nystrom—2

Pauline Browes  
Mary Collins  
Aurèle Gervais  
Jim Hawkes

CONTRE  
Ricardo Lopez  
John Oostrom  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—8

Warren Allmand propose,—Que l'article 3 soit modifié en retranchant les lignes 24 et 25, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«*Code canadien du travail*, ainsi que tous les ministères, organismes et personnes morales employant au moins vingt-cinq»

Après débat, l'amendement est rejeté comme suit:

Warren Allmand

POUR  
Lorne Nystrom—2

Pauline Browes  
Mary Collins  
Aurèle Gervais  
Jim Hawkes

CONTRE  
Ricardo Lopez  
John Oostrom  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—8

Warren Allmand propose,—Que l'article 3 soit modifié en retranchant la ligne 2, page 2, et en substituant ce qui suit:

«ment du Canada, et tous les employeurs liés par contrat au gouvernement fédéral pour un montant de plus de 20 000\$ au cours d'une année, dont le contrat stipule l'obligation prévue aux articles 4 et 5 dudit contrat, à l'exclusion des ministères»

Après débat, l'amendement est rejeté comme suit:

Warren Allmand

POUR  
Lorne Nystrom—2

Pauline Browes  
Mary Collins  
Jim Hawkes  
Ricardo Lopez

CONTRE  
John Oostrom  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—7

Gerry Weiner propose,—Que l'article 3 soit modifié en retranchant la ligne 22, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«ment du Canada, à l'exclusion:

a) d'une personne qui emploie des salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise, d'une affaire ou d'un ouvrage de nature locale et privée dans le territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest;

b) d'un établissement public assimilé à un ministère aux termes de la *Loi sur l'administration financière*.»

Après débat, l'amendement est adopté avec voix dissidente.

Lorne Nystrom propose,—Que l'article 3, page 2, soit modifié en ajoutant à la suite des mots *Loi sur l'administration financière* les mots suivants:

"*tration Act* and includes any business or corporation entering into a contract or a sub-contract to provide the government of Canada with goods, services or public works in excess of an annual aggregate of \$50,000.00."

After debate, the amendment was negated on the following division:

	YEAS
Warren Allmand	Lorne Nystrom—2
	NAYS
Pauline Browes	Claudy Mailly
Mary Collins	John Oostrom
Jim Hawkes	Barbara Sparrow
Ricardo Lopez	Gerry Weiner—8

Lorne Nystrom moved,—That Clause 3 amended by adding immediately after line 8, on page 2, the following:

"*"Employment Practices"* means, by is not restricted to, advertising and recruitment, hiring, layoff, termination, selection criteria, composition of selection boards, promotion and transfer, pay, pension and benefit plans, training, workplace accessibility, occupational testing and evaluation, occupational qualification and requirements, parental leave provisions, opportunities and policies for education and training leaves."

After debate, the amendment was negated on the following division:

	YEAS
Warren Allmand	Lorne Nystrom—2
	NAYS
Pauline Browes	Claudy Mailly
Mary Collins	John Oostrom
Jim Hawkes	Barbara Sparrow
Ricardo Lopez	Gerry Weiner—8

Lorne Nystrom moved,—That Clause 3 be amended by adding immediately after line 8, on page 2, the following:

"*"Equal pay for work of equal value"* is as defined under Section 11 of the *Canadian Human Rights Act*."

After debate, the amendment was, by unanimous consent, allowed to stand.

Warren Allmand moved,—That Clause 3 be amended by adding immediately after line 11, on page 2, the following:

"*"reasonable accommodation"* means the reasonable adaptation of the workplace or the job description to accommodate the special needs of a qualified disabled person, through provision for physical accessibility, assistive devices, flexible job design and modification, and human support services."

After debate, the amendment was, by unanimous consent, allowed to stand.

«et comprend toute entreprise ou personne morale qui s'engage par un contrat ou un sous-contrat à fournir au gouvernement du Canada des biens, des services ou des travaux publics pour un montant annuel total de plus de 50 000.00\$.»

Après débat, l'amendement est rejeté comme suit:

	POUR
Warren Allmand	Lorne Nystrom—2
	CONTRE
Pauline Browes	Claudy Mailly
Mary Collins	John Oostrom
Jim Hawkes	Barbara Sparrow
Ricardo Lopez	Gerry Weiner—8

Lorne Nystrom propose,—Que l'article 3, page 2, soit modifié en ajoutant après les mots «le ministre de l'Emploi et de l'Immigration», à la ligne 10, la définition suivante:

«*"Pratiques d'emploi"* désigne notamment la publicité et le recrutement, l'embauchage, la mise en disponibilité, la cessation de fonctions, les critères de sélection, la composition des comités de sélection, l'avancement et les mutations, la rémunération, les pensions et les avantages sociaux, la formation, l'accès au lieu de travail, l'évaluation et les tests professionnels, la qualification et les exigences professionnelles, les dispositions concernant le congé parental, les directives et les possibilités en matière de congés d'éducation et de formation.»

Après débat, l'amendement est rejeté comme suit:

	POUR
Warren Allmand	Lorne Nystrom—2
	CONTRE
Pauline Browes	Claudy Mailly
Mary Collins	John Oostrom
Jim Hawkes	Barbara Sparrow
Ricardo Lopez	Gerry Weiner—8

Lorne Nystrom propose,—Que l'article 3 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 4, page 2, ce qui suit:

«*" Salaire égal pour un travail d'égale valeur "* est défini à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* .»

Après débat, l'amendement est réservé par consentement unanime.

Warren Allmand propose,—Que l'article 3 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 10, page 2, ce qui suit:

«*"mesures d'aménagement"* L'adaptation des lieux de travail ou de la description de poste en fonction des besoins particuliers d'une personne invalide qualifiée, par l'amélioration des conditions matérielles d'accès, la fourniture, d'appareils et de services de soutien personnel susceptibles de l'aider et l'élaboration de conditions d'emploi souples et adaptées à sa situation.»

Après débat, l'amendement est réservé par consentement unanime.



By unanimous consent, Clause 3, as amended, was allowed to stand.

Par consentement unanime, l'article 3 ainsi modifié est réservé.

At 12:47 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m., Wednesday, January 22, 1986.

A 12 h 47, le Comité s'ajourne jusqu'au mercredi 22 janvier 1986, à 15 h 30.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, January 21, 1986

• 0941

**The Chairman:** Hopefully, I will not pontificate, but before we start let us try to see how we may achieve our task in a very orderly and pleasant fashion; pleasant, if possible, but orderly certainly.

We are now starting to receive amendments, government amendments we know. The two opposition parties have produced their amendments this morning, so I will read them and we will try to circulate them. Some are very small, one word here and there. I would hope that we will discipline ourselves to the maximum. You would want me to do that. Second, I see that there is no quorum so I cannot take votes. It is not my task to have a quorum.

**Mr. Allmand:** What is a quorum?

**The Chairman:** It is 11. But exceptionally, nobody is going to have a debate on that, I will take on my responsibility to suspend but I do not want this to become the general rule to suspend all the time, right? So I see now that if there is no quorum, if I were to take a vote for instance, yes, but when we finish a clause and we are satisfied that we have said what we have to say—that does not mean we are satisfied of the reception—well, then I will call for a vote, but if there is no quorum I will stand the vote for a while, but let us not make that as a general rule. We will start easy and we will adjust, as we say in French, I do not know how to translate that, I should have my... *au fur et à mesure* as we go along, I learn as we go along.

**Mr. Hamelin:** We have a quorum.

**The Chairman:** Yes, but members have to be members. Okay, now I see... So Mr. Lopez is for Mr. Blackburn. Mr. Lopez, Mr. Plamondon for Madam Jacques and Mr. Gervais for Mrs. Bourgault. That makes so far 11. Okay.

I do not think I should say how I intend to proceed. You know the rules. If we are stuck I will read them to you, instead of reading them all clause by clause, stood clause, new clauses, schedule, new schedule. We will start.

We have a bill in front of us called Bill C-62. I am sorry. I apologize. Mr. Hawkes has a word and then Madam Collins. Mr. Hawkes, please.

• 0945

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. The one issue I would just like a little clarification on is at what stage the Chair will rule on whether or not a proposed amendment is

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 21 janvier 1986

**Le président:** Je ne ferai pas de long discours, mais avant de commencer, voyons comment nous pouvons effectuer notre travail de la façon la plus ordonnée et agréable possible, en fait, certainement de façon ordonnée.

Nous commençons à recevoir des amendements du parti gouvernemental. Les deux partis de l'opposition, eux, les ont fournis ce matin; je vais donc les lire, après quoi nous allons les faire circuler. Certains d'entre eux portent sur des choses très minimes, comme un terme à modifier ici et là. Par ailleurs, j'espère que nous ferons preuve du plus de discipline possible. Je crois d'ailleurs que vous tenez à ce que j'intervienne en ce sens. En second lieu, je remarque qu'il n'y a pas de quorum, ce qui nous empêche de voter. Ce n'est pas à moi de veiller à ce qu'il y ait quorum.

**M. Allmand:** De combien est le quorum?

**Le président:** Il est de 11 membres. Toutefois, exceptionnellement—personne ne discutera de cela—j'userai de mon droit de suspendre le vote, mais je ne voudrais pas que cela devienne la règle générale, est-ce clair? En conséquence, s'il n'y a pas quorum, et si nous devons voter, alors oui, mais lorsque nous en aurons terminé avec un article, après avoir dit tout ce que nous avions à dire là-dessus, eh bien, alors, je passerai au vote, mais s'il n'y a pas quorum je reporterai le vote, mais je ne voudrais pas que cela devienne la règle. Nous allons commencer doucement, et nous nous adapterons aux circonstances au fur et à mesure.

**M. Hamelin:** Nous avons le quorum.

**Le président:** Oui, mais il faut que les membres présents soient des membres permanents. Bien, je vois maintenant... M. Lopez remplace donc M. Blackburn. M. Lopez, puis M. Plamondon, qui remplace M<sup>me</sup> Jacques, ainsi que M. Gervais, qui prend la place de M<sup>me</sup> Bourgault. Cela fait donc 11 membres. Bien.

Je ne crois pas devoir dire comment je vais procéder, car vous connaissez le Règlement. Si nous nous heurtons à des problèmes, je vais vous le lire, mais autrement, je ne vais pas faire de lecture article par article en précisant quelle disposition est reportée, ni quel article est nouveau, les annexes, etc. Nous allons donc commencer.

Nous sommes donc saisis du projet de loi C-62. Je m'excuse, mais M. Hawkes aimerait intervenir, et après lui, M<sup>me</sup> Collins. Monsieur Hawkes, la parole est à vous.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. J'aimerais que l'on me dise à quel moment le président se prononcera sur la recevabilité d'un amendement, c'est-à-dire quand il nous dira

**[Texte]**

admissible in the sense of whether the amendment violates the principle of the bill, yes or no. It is normal practice in report stage or in committee for the Chair to rule. We are dealing at this point with the written material in front of us, close to 50 proposed amendments between the Liberal caucus and the Minister's proposed amendments, and there may indeed be others that arise.

I would like some clarity on the process the Chair intends to follow regarding the admissibility of an amendment in the first place, as to whether or not it is within our power to consider it or whether the Chair will rule it out of order. Will we proceed with arguments on each amendment, or would it be your pattern—as it seems to be the pattern of the Chair in the House—that all proposed amendments are considered by the Chair and the Chair announces the ruling about admissibility before the debate begins?

**The Chairman:** Of course there is the very obvious one.

Tout amendement qui implique une dépense d'argent est évidemment irrecevable. Quant aux autres, je jugerai quand je les aurai. Je ne les ai peut-être pas tous, mais autant que je sache, ceux du gouvernement sont acceptables; les autres, je ne les ai pas encore lus, car je viens de les recevoir. Il est évident que des amendements qui sont tout à fait contraires au projet de loi sont irrecevables. Mais on jugera au moment opportun.

To the best of my knowledge, it is not for me to say that I have read them all and that I find numbers 1, 7, 9 and 11 are unreceivable. Unless I am otherwise advised, I do not think that is the way to proceed. We have just received them, so I am in the same position as you. We have not even had time to reproduce them all. So I would rather reserve my judgment for the time being as to what I am going to do. If I see there is a problem I will resolve it at that time.

**Mr. Hawkes:** I have a suggestion to make to the group and to you as the Chair. The only amendments you have had a chance to really review are the government's proposed amendments. None of us has had a chance to review the others, except the movers of them.

**The Chairman:** That is right.

**Mr. Hawkes:** It might be wise to proceed with those you have already had an opportunity to review and know are in order, which would take us a little out of phase—it would give us a changed situation, I suspect—and then come back into clause-by-clause consideration. In anticipating the fact we probably will not finish today, looking at all the amendments, that would give you a little more time to look at some of the proposed amendments before we actually get to them.

**The Chairman:** Well, I could do that if I had unanimous consent. I considered on the weekend that I would call all the government's amendments first, but I could see that we could end up in a bind; so I reserved my judgment on that, after having read them. As you know, in all fairness to all members, I can do anything you want with unanimous consent. If there

**[Traduction]**

si l'amendement en question est conforme ou non au principe du projet de loi. Règle générale, le président peut trancher là-dessus au moment du rapport, ou même en Comité. En ce moment, nous sommes saisis de près de 50 amendements provenant du caucus libéral et de la ministre, et il se peut que d'autres s'y ajoutent.

J'aimerais donc que le président nous précise comment il entend décider de la recevabilité d'un amendement, si nous avons le droit de l'étudier, ou encore si cet amendement est irrecevable. Allons-nous discuter de chaque amendement, ou, à l'instar de ce qui semble être l'usage à la Chambre, allez-vous vous prononcer sur la recevabilité de tous les amendements avant même que ne commence la discussion?

**Le président:** Il y a, bien entendu, un cas très clair.

Any amendment which implies additional spending power is obviously inadmissible. As for the others, I will rule on them when they will be before me. I might not have all of them before me now, but to the best of my knowledge, those coming from the government party are admissible; I have just received the other ones, so I have not read them yet. It is obvious that amendments which would completely violate the principle of the bill would be inadmissible. This being said, the ruling will be made when the time comes.

A ce que je sache, je ne puis dire que je les ai tous lus et que les amendements 1, 7, 9 et 11 sont irrecevables. À moins que l'on ne nous conseille autrement, je ne crois pas que c'est ainsi que l'on doit procéder. De toute façon, je viens de les recevoir; je suis donc dans la même situation que vous. Nous n'avons même pas eu le temps de les faire reproduire tous. Pour le moment, donc, je préfère m'abstenir de dire comment je procéderai. Si un problème survient, je le résoudrai alors.

**M. Hawkes:** J'ai une proposition à faire au groupe, et à vous-même en tant que président. Les seuls amendements que vous ayez eu le temps d'examiner sont ceux du parti ministériel. Aucun d'entre nous n'a eu l'occasion de voir les autres, sauf leurs auteurs.

**Le président:** C'est exact.

**M. Hawkes:** Il serait donc peut-être sage d'étudier d'abord ceux que vous avez déjà eu l'occasion de lire et qui vous paraissent recevables, même si cela risque de modifier quelque peu notre parcours, après quoi nous pourrions revenir à l'étude article par article. Étant donné qu'il est probable que nous ne terminerions pas aujourd'hui, compte tenu de tous les amendements, cela vous donnerait un peu plus de temps pour en examiner certains avant que nous n'entamions leur étude en tant que telle.

**Le président:** Eh bien, cela est possible pourvu qu'il y ait consentement unanime. Pendant la fin de semaine, j'ai envisagé la possibilité que nous étudions d'abord les amendements du parti gouvernemental en bloc, mais j'ai pensé que cela pouvait nous coincer, et j'ai donc remis ma décision là-dessus à plus tard, après avoir lu ces amendements. Vous n'ignorez pas que je puis faire à peu près n'importe quoi,



## [Text]

were unanimous consent to proceed as you suggest, I will. Mr. Warren Allmand.

**Mr. Allmand:** Unfortunately, we were not able to get these finished in time to give them to the members in advance. We could do what Mr. Hawkes suggests with some of the amendments, but in others we could not, because some of our proposed amendments deal with some of the same clauses or they are interdependent.

What might be a good idea would be to start, which is the usual practice, to go clause by clause. If we come to one of our amendments that is either so complicated or takes more consideration than we might stand that. If they have one we might deal with it if it does not conflict with the other one. But some of the amendments we have put forward are pretty simple; they are based on things that have been suggested to the committee for many months now, so they are not really that new. But I really think, for order, it would be better if we went clause by clause, and then if one of the amendments that we put forward causes a difficulty, you could ask to have it stood, and we would agree to stand it. If we start jumping all over the bill to clause 2, and then clause 5, and back to clause 4, it seems to me it would be very difficult to follow, but I am not opposed to standing a clause from time to time if one of my amendments needs further consideration.

• 0950

**The Chairman:** I will give you an example, if I may. Of course, we will stand clause 1. If it is necessary to amend it, it will be done at the very end.

Clause 1 allowed to stand

On clause 2—*Purpose of Act*

**The Chairman:** On clause 2 I have received no amendment from the NDP, but I have received one from the government. We could proceed, and if you think as we go along that I am on the wrong track, we will stop there and debate the issue at that time. But why not start to try to make progress? Will you agree that we start to make progress? I know what you want. I have heard the reservations by Mr. Allmand, and I will act accordingly. Would that be agreeable?

**Mr. Hawkes:** That is fine. Can I bring up one other procedural issue?

**The Chairman:** Of course. It is better to raise them at the beginning.

**Mr. Hawkes:** There are a number of government amendments which deal with one version of the text only, in particular the French version of the text. It would be my suggestion that as we come to those clauses that we deal with the revision of the French first, and then move to whatever other amendments.

## [Translation]

pourvu qu'il y ait consentement unanime. Si tout le monde est d'accord pour procéder de la façon que vous proposez, j'acquiescerai à votre demande. Monsieur Warren Allmand.

**M. Allmand:** Malheureusement, nous n'avons pas terminé la rédaction de nos amendements suffisamment tôt pour les faire distribuer d'avance. Cela dit, pour revenir aux propos de M. Hawkes, il serait possible de procéder ainsi pour certains amendements seulement, car dans les autres cas, certains de nos amendements portent sur les mêmes articles que les leurs, ou dépendent de leurs propositions.

Ce serait peut-être une bonne idée de procéder comme le veut l'usage courant, c'est-à-dire d'effectuer l'étude article par article. Si l'un de nos amendements est trop compliqué ou exige une réflexion plus longue, alors, nous pourrions toujours en remettre le vote à plus tard. Si l'un des amendements du parti gouvernemental n'est toutefois pas en conflit avec l'autre, alors, nous pourrions aussi l'étudier. Quoi qu'il en soit, certains de nos amendements sont très simples; ils reprennent des propositions faites au Comité ces derniers mois; ils ne sont donc pas vraiment nouveaux. Toutefois, par souci de bon ordre, il me paraît préférable de procéder article par article, et si l'un des amendements devait représenter quelques difficultés, vous pourriez toujours demander de le faire reporter, et nous serons d'accord avec cela. Si nous sautons d'un article à l'autre du projet de loi dans le désordre, il me semble qu'il sera très difficile de suivre nos travaux, mais quoi qu'il en soit, je ne m'oppose pas à ce qu'on reporte un article de temps à autre si l'un de mes amendements nécessite une étude plus approfondie.

**Le président:** Si vous permettez, je vais vous donner un exemple. Bien entendu, nous allons réserver l'article 1. S'il se révèle nécessaire de l'amender, cela se fera tout à fait à la fin.

L'article 1 est reporté

Article 2—Objet

**Le président:** Pour ce qui est de l'article 2, je n'ai reçu aucun amendement du NPD mais j'en ai un du parti gouvernemental. Nous pourrions donc commencer, et si vous estimez que je me fourvoie au cours de nos travaux, nous nous arrêterons et en discuterons alors. Toutefois, pourquoi ne pas commencer afin de faire avancer les choses? Êtes-vous d'accord avec cela? Je sais ce que vous voulez? J'ai entendu les réserves exprimées par M. Allmand, et en tiendrai compte. Cela vous convient-il?

**M. Hawkes:** C'est très bien. Puis-je aussi soulever une autre question de procédure?

**Le président:** Bien sûr. Il est préférable de le faire dès le début.

**M. Hawkes:** Certains des amendements du parti gouvernemental ne portent que sur une version du texte, la version française. En l'occurrence, je propose que nous revoyions d'abord le libellé français après quoi nous pourrions passer aux autres amendements.

[Texte]

**Mr. Allmand:** I would agree on those amendments which are to clean up the French to do all those right now and then deal with the amended clauses. It is merely French language, I presume, not substance.

**The Chairman:** Yes.

I have prepared all the notes to proceed in an orderly fashion, as you expect me to do as much as possible. As soon as I arrive at a clause where there is an amendment to the French version, we will deal with that amendment right away, instead of going through all of them now. I would have to redo the paper, and it is quite a mess.

Monsieur Plamondon, s'il vous plaît.

**M. Plamondon:** J'ai demandé à la greffière la traduction française des amendements du Parti libéral, et on m'a dit qu'il n'y en avait pas. Permettez-moi de vous faire part de ma grande déception en tant que francophone. On dit que l'amendement n'a été préparé qu'hier. C'est l'excuse traditionnelle.

Cela me déçoit d'autant plus qu'il s'agit d'un parti qui a été au pouvoir pendant 20 ans en défendant supposément les droits des deux groupes de langues officielles. Pour ma part, il m'est extrêmement difficile d'évaluer la qualité et la valeur de l'amendement quand on me le remet en anglais seulement.

**The Chairman:** No. I will answer that first. Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** I am surprised too, but since we are not the government anymore, we have no facilities for amendment and we have to do it ourselves. But I would be glad, if the committee will adjourn, to have these amended. They were asked to be amended, put in French and in English, but as the hon. member knows, when you are in opposition you have too people in your office to help you with these things. I have that capacity, and I asked that it be done, but I guess it is not ready yet.

The member was not with the committee last week, but he knows that we had hearings up until Thursday. We had to wait until the Minister tabled her amendments, because we were not going to prepare amendments if she covered the same territory. We started working on these on Friday. They are not finished yet, I guess. I thought they were, and I apologize for that. I would be glad to accelerate that work and get them to the hon. member. But if you want to start this morning, they are just not ready.

• 0955

**Le président:** Tout d'abord, pour répondre à M. Plamondon, je dois dire qu'il est légal de présenter un amendement dans

[Traduction]

**M. Allmand:** Je suis d'accord pour qu'on commence par tous les amendements nécessitant une correction du libellé français d'abord après quoi nous pourrions passer aux amendements de fond. Je suppose en effet que ces amendements portent uniquement sur le libellé et non sur le contenu.

**Le président:** Oui.

J'ai préparé toutes les notes en sorte que nous puissions travailler de façon ordonnée, comme vous vous y attendez de ma part. Dès que nous arriverons à un article où il est nécessaire de modifier la version française, nous l'étudierons immédiatement plutôt que de voir tous les amendements. Pour cela, il faudra que je refasse tout à fait mon document, et il y a déjà trop de désordre.

Mr. Plamondon, if you please.

**Mr. Plamondon:** I have asked the Clerk for the French version of the Liberal Party amendments, and she told me that there is not any. Allow me then to tell you how very disappointed I am as a French-speaking member. It had been said that the amendment was written up only yesterday. That is the usual excuse.

I am all the more disappointed that this comes from a party which was in power for 20 years that is supposedly defending the rights of the speakers in the two official languages. I for one have great difficulty in evaluating the quality and the value of an amendment, when it is presented to me in English only.

**Le président:** Non. Je vais d'abord répondre à cela. Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Je suis moi aussi étonné, mais étant donné que nous ne sommes plus au pouvoir, nous ne disposons plus des services nécessaires à la préparation d'amendements et devons donc faire le travail nous-mêmes. Cela dit, si le Comité veut lever la séance, je ferai volontiers traduire le tout. Nous avons bien demandé qu'ils soient rédigés à la fois en français et en anglais, mais mon distingué collègue n'ignore certainement pas que lorsqu'on est dans l'opposition, on dispose seulement de deux personnes dans son bureau pour faire de telles choses. Cela dit, mes services sont capables d'effectuer le travail, et je le leur ai demandé, mais je suppose que tout n'est pas encore terminé.

Par ailleurs, le député n'était pas présent la semaine dernière mais il sait sans doute que nous avons tenu des audiences jusqu'à jeudi. Nous avons dû attendre le dépôt des amendements de la ministre car nous ne voulions pas faire double emploi avec ses propositions. Nous avons donc commencé à travailler sur nos propres amendements vendredi. Je suppose qu'ils ne sont pas encore terminés. J'avais pensé qu'ils le seraient, et je m'en excuse. Je suis tout à fait disposé à accélérer ce travail et à satisfaire mon distingué collègue. Toutefois, si vous voulez commencer ce matin, la version bilingue de ces amendements n'est pas prête.

**The Chairman:** First of all, in answer to Mr. Plamondon's question, an amendment may be presented in either official

## [Text]

l'une ou l'autre des deux langues. Les députés ne sont aucunement obligés de les présenter dans les deux langues.

**M. Plamondon:** Je suis au courant de cela.

**Le président:** Premièrement, c'est à la machinerie de traduire les amendements, et pas nécessairement au député qui présente l'amendement. Étant donné que les amendements ont été rédigés assez tard, c'était à la machinerie administrative de les faire traduire, mais elle n'en a pas eu le temps.

Deuxièmement, un député peut, en vertu des règlements, présenter un amendement dans l'une ou l'autre des deux langues. C'est au choix du député. À la Chambre des communes, tant du côté gouvernemental que du côté néo-démocrate ou même libéral, on présente très souvent au Président des motions dans une seule des deux langues officielles du pays. Et vous savez très bien dans quelle langue elles sont présentées la plupart du temps.

Si vous le voulez, on peut bien examiner tous les précédents qui ont été créés à la Chambre, au cours des deux ou trois dernières semaines, alors que certains députés ont demandé d'avoir la motion en français et que le Président a refusé en disant qu'une motion pouvait être présentée dans l'une ou l'autre des deux langues. Je veux bien vous donner la parole, mais il me semble que vous avez dit ce que vous aviez à dire. Le député a dit qu'il «regrettait», même s'il n'avait pas à regretter. La machine administrative ne peut pas se mettre à travailler à 20h00, avec les coupures de personnel. Les amendements ont été rédigés hier à 17h30 afin qu'on puisse en discuter ce matin.

Vous pouvez prolonger le débat si vous le voulez, mais je préférerais qu'on passe le plus rapidement possible à l'étude du projet de loi article par article.

Monsieur Plamondon.

**M. Plamondon:** Je termine rapidement. Je savais que le député avait le droit de présenter ses amendements dans une seule langue; j'ai dit que cela m'étonnait de la part de ce parti. Il me semble qu'il doit donner l'exemple en tant que parti national. Je fais souvent ce reproche à mon parti et au NPD qui nous présente aujourd'hui ses amendements uniquement en anglais.

Chaque fois que j'assisterai à une séance de comité, je rappellerai aux trois partis qu'il existe deux peuples, qu'il existe deux langues officielles. C'est nous, en donnant l'exemple, qui inciterons les témoins à respecter cette dualité culturelle.

**Le président:** Monsieur Allmand, s'il vous plaît.

**Mr. Allmand:** I called my office about it. They say they had spoken to the officials of the committee, who said that, as usual, they would translate the amendments. In the Parliament of Canada, there is a responsibility with the committees branch, if you put them in French, for them to translate them in English. I know we try to do so, but they were told because of the time to...

**The Chairman:** I think I will be tougher now. It is clear that...

## [Translation]

language. Members are not in any way obliged to table them in both languages.

**Mr. Plamondon:** I am aware of this.

**The Chairman:** First of all, the staff is responsible for translating amendments and not the member who proposes the amendment. Since the amendments were drafted quite late, it was up to the administration to have them translated, but there was not enough time.

Secondly, according to the Standing Orders, a member may table an amendment in either language. The member may choose. It often happens in the House of Commons that members from all three parties table motions in one language only. And you well know in which language they are presented most of the time.

If you wish, we can examine all the precedents created in the House over the last two or three weeks when members have asked to receive a motion in French and the Speaker has refused, saying that a motion may be tabled in either language. I would like to give you the floor, but it seems to me that you have said your say. The member said he was sorry, even though there was nothing to be sorry about. Given the cuts in personnel, we cannot expect the administrative machinery to start working at 8.00 p.m. The amendments were drafted yesterday at 5.30 p.m. so that we could discuss them this morning.

We can continue with this discussion if you wish, but I would prefer to get on with the clause-by-clause study as soon as possible.

**Mr. Plamondon.**

**Mr. Plamondon:** Very briefly. I know that the member has the right to table his amendments in one language; I just said that I was surprised that his party would agree. It seems to me that they should set an example as a national party. I often criticize my party for doing so, as well as the NDP, which has presented its amendments only in English today.

Every time I attend a committee meeting, I will remind all three parties that there are two peoples, that there are two official languages. It is up to us to set the example and encourage witnesses to respect this cultural duality.

**The Chairman:** Mr. Allmand, please.

**M. Allmand:** J'ai téléphoné à mon bureau à cet égard. On m'a dit en avoir déjà parlé aux responsables du comité, qui ont dit qu'ils traduiraient les amendements, comme d'habitude. Il relève de la Direction des traductions parlementaires de traduire les amendements du français vers l'anglais ou inversement. Je sais que nous essayons de les faire traduire, mais on nous a dit, compte tenu des délais...

**Le président:** À l'avenir, je serai plus exigeant. Il m'est clair que...



[*Texte*]

**Mr. Allmand:** I know, but I mean . . .

**The Chairman:** No, no. It is clear that . . .

**Mr. Allmand:** This is right. They got them yesterday but . . .

**The Chairman:** Please. It is clear . . .

**Mr. Allmand:** I am not the one who asked that we push this thing ahead until all the amendments were translated.

**The Chairman:** This is right. Now . . .

**Mr. Allmand:** If the committee wants to adjourn while they are translated, I am quite agreeable. I agree with my hon. friend on everything he said with respect to the two languages.

**The Chairman:** Good. So I repeat again, it is for the machinery . . . Well, you raised the question. I want to be on record, too, because, as you said, it is registered. I want to be on record. It is not for the member and his staff, as limited as they may be, to do the translation. It is tough enough to work in one's language without having to work in someone else's language. It is tough for me. It is certainly tough for Mr. Allmand or for you, Mr. Plamondon.

There is a machinery called the staff of the House of Commons, which is there to provide for it. I am not going to blame the staff either, because it is too easy. The staff received the amendments last night and some this morning from the NDP. So of course, the machinery could not get into line, but they are doing it now. So *au fur et à mesure*, as we go along, we will receive what we need. Okay? Can we start? Thank you.

Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Just to make a point, too, Mr. Chairman, I have always been a very strong supporter of having everything be done in both languages.

**The Chairman:** I think everybody is.

**Mr. Nystrom:** I just want to put it on the record by saying that we do not have the whole government bureaucracy behind us. We just have our own staffs and our own offices. My staff, for example, was here until 1.30 a.m. The government has also cut back on translation services as well. These are the kinds of problems that face a private Member of Parliament.

• 1000

**The Chairman:** Thank you. It is kind of you to put all your views.

Now we will start. You agreed to stand clause 1.

**Mr. Hawkes:** Could we make the amendment on clause 1 for the French text before we stand the clause?

**The Chairman:** Very good. There is an amendment on clause 1, strictly French.

**Mr. Allmand:** We passed this amendment.

[*Traduction*]

**M. Allmand:** Je le sais, mais je veux dire . . .

**Le président:** Non, non. Il m'est clair . . .

**M. Allmand:** C'est exact. Ils les ont reçus hier, mais . . .

**Le président:** S'il vous plaît. Il m'est clair . . .

**M. Allmand:** Ce n'est pas moi qui ai demandé qu'on y aille le plus rapidement possible, même avant que les amendements n'aient été traduits.

**Le président:** C'est vrai. Maintenant . . .

**M. Allmand:** Si le Comité veut lever la séance et attendre la traduction, je serais d'accord. Je suis totalement d'accord avec ce qu'a dit mon honorable collègue sur les deux langues officielles.

**Le président:** Très bien. Alors, je le répète, c'est à la machinerie . . . Eh bien, c'est vous qui avez soulevé la question. J'aimerais le dire aux fins du compte rendu. Il ne relève pas du député, ni de son personnel, qui est assez limité, de faire la traduction. Il est assez difficile de travailler dans sa propre langue sans avoir à travailler dans la langue de l'autre. Cela m'est difficile, comme cela est certainement difficile pour M. Allmand ou pour M. Plamondon.

Il existe une machinerie pour traduire les amendements, c'est-à-dire le personnel de la Chambre des communes. Je ne vais pas non plus jeter le blâme sur le personnel, ce serait trop facile. Le personnel a reçu les amendements hier soir, même certains du NPD ce matin. Donc, la machine administrative ne pouvait pas se mettre à fonctionner, mais là elle démarre. Nous allons donc recevoir les amendements au fur et à mesure. D'accord? Pouvons-nous passer à l'étude? Merci.

Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Comme monsieur le président, j'aimerais moi-même souligner le fait que j'ai toujours appuyé l'emploi des deux langues.

**Le président:** Je pense que tout le monde l'appuie.

**M. Nystrom:** J'aimerais dire pour le compte rendu que nous n'avons pas les services de la Fonction publique à notre disposition. Nous n'avons que notre propre personnel et nos propres bureaux. Mon propre personnel a travaillé jusqu'à 1h30 ce matin. Le gouvernement a aussi coupé les services de traduction. C'est à ce genre de problème que le député indépendant doit faire face.

**Le président:** Merci de nous avoir exposé votre point de vue.

Nous allons maintenant commencer. Est-il convenu de reporter l'article 1.

**M. Hawkes:** Pourrions-nous amender le premier article de la version française avant de le reporter?

**Le président:** Très bien. Il s'agit d'un amendement de l'article 1 qui s'applique uniquement au français.

**M. Allmand:** Nous avons déjà adopté cet amendement.

[Text]

**The Chairman:** It was produced by Madam Flora MacDonald last week. It is on the last page.

**M. Weiner:** Je propose que l'article 1 de la version française du projet de loi C-62 soit modifié par substitution, à la ligne 4, page 1, de ce qui suit:

1. Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**The Chairman:** Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** I am opposed to it. Very briefly, it is not a bill on employment equity. I will vote against it. It is a bill to collect data to provide for voluntary employment equity. So the name is deceiving, and it is deceiving in English as well as in French, and I oppose it. But I will not prolong the debate.

**The Chairman:** Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** Just to put it on the record, the ethnocultural group came to this committee and said it was a bill for reporting employment equity,

et je suis d'accord avec cet organisme.

**The Chairman:** Shall the amendment carry? We have eight in favour, two against and one abstention.

Yes, Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** In terms of the minutes, is it your intended practice to record the exact number of people voting for or against every amendment, or is it just passed on division or passed unanimously or with a recorded division when required?

**The Chairman:** As you so wish. I could say on division.

**Mr. Hawkes:** On division.

**The Chairman:** Okay. Therefore, it will be on division.

**Mr. Allmand:** It is quite all right to do that, but then we are going to call for more recorded votes and that is going to take more time.

**The Chairman:** That is right.

Amendment agreed to on division

**The Chairman:** On clause 2, I have four amendments, one by the government and three by Mr. Warren Allmand. As you know, the government amendment is to clean up the French. Therefore, even though it comes after, I will ask Mr. Weiner or anyone to put a motion to change the French version, as we have agreed already with Mr. Hawkes.

**Mr. Weiner:** I move that the French version of clause 2 of Bill C-62 be amended by striking out lines 8 to 15 on page 1 and substituting the following:

en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans

[Translation]

**Le président:** Il a été présenté par M<sup>me</sup> Flora MacDonald la semaine dernière. Vous le trouverez à la dernière page des amendements du gouvernement.

**Mr. Weiner:** I propose that the French version of clause 1 of Bill C-62 be amended by striking out line 4 on page 1 and substituting the following:

1. Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**Le président:** Monsieur Allmand, s'il vous plaît.

**M. Allmand:** Je suis contre. Très brièvement, il ne s'agit pas d'un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Je voterai contre cet amendement. Il s'agit d'un projet de loi visant à recueillir des données en vue de l'instauration volontaire d'un régime d'équité en matière d'emploi. Le titre de la loi, aussi bien en anglais qu'en français, induit en erreur, et je m'y oppose. Mais je ne m'attarderai pas plus longtemps là-dessus.

**Le président:** Monsieur Nystrom, s'il vous plaît.

**M. Nystrom:** Aux fins du compte rendu, je dois souligner que le groupe ethnoculturel qui a comparu devant le Comité a déclaré qu'il s'agissait d'un projet de loi visant la divulgation d'informations concernant l'équité en matière d'emploi, and I agree with this organization.

**Le président:** L'amendement est-il adopté? Il y en a 8 qui sont pour, 2 contre et une abstention.

Oui, monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** À propos du compte rendu, est-ce qu'on y consignera le résultat exact du vote pour et contre chaque amendement, ou indiquera-t-on simplement que les amendements sont adoptés à la majorité des voix ou à l'unanimité ou encore par suite d'un vote par appel nominal?

**Le président:** Comme vous voudrez. Je pourrais dire que les amendements sont adoptés à la majorité des voix.

**M. Hawkes:** À la majorité des voix.

**Le président:** Très bien. Ce sera donc adopté à la majorité des voix.

**M. Allmand:** C'est très bien ainsi, mais cela veut dire que nous demanderons davantage de votes par appel nominal, et cela va prendre plus de temps.

**Le président:** C'est juste.

L'amendement est adopté à la majorité des voix.

**Le président:** Au sujet de l'article 2, j'ai quatre amendements, un du gouvernement et trois de M. Warren Allmand. Comme vous le savez, les amendements du gouvernement visent à corriger la version française. En conséquence, même si cela devrait venir après, je demanderai à M. Weiner ou à quelqu'un d'autre de présenter une motion pour changer la version française, comme nous en avons déjà convenu avec M. Hawkes.

**M. Weiner:** Je propose que la version française de l'article 2 du projet de loi C-62 soit modifiée par substitution, aux lignes 8 à 15, page 1, de ce qui suit:

en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans

## [Texte]

le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert.

Amendment agreed to

**The Chairman:** Okay, we go to a very simple amendment—that is, simple in the sense of the wording—on clause 2, submitted by Mr. Allmand.

• 1005

The amendment is only to change the word "or" to "and".

**Mr. Allmand:** This of course is a question of drafting. I personally believe they meant to say "and" because the way it is written now you could be denied employment opportunities but not benefits and as a result not violate the principles of this clause. I think they mean if either one was violated. Therefore it should be 'and':

employment opportunities and benefits for reasons unrelated to ability and in the fulfilment of that goal to ameliorate the conditions or the disadvantages . . .

etc. It is to make sure that the bill covers both of them.

We checked with lawyers in the Department of Justice and this was their opinion. This was not an official opinion. I see there are some officials here. I do not know if we have some Department of Justice people here who would be able to . . .

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, I am informed that this is the draft by the Department of Justice.

**Mr. Allmand:** Oh, I know. Of course it is, but the Department of Justice makes mistakes from time to time. We have all found that in this committee on all sides of the House. It is because they sometimes misinterpret the drafting instructions from the government.

I feel on this one that we want the bill to apply so you would not be able to get away with leaving one out. It is not a question of either-or. Both employment opportunities and benefits are requirements—not together, but they are both . . . It is not one or the other. Both are required and we should have "and" there rather than "or". I would like to hear the views of the officials.

**Mr. Michael Dixon (Legal Counsel to Employment and Immigration, Department of Justice):** I think the way it is drafted now it is disjunctive. It is either:

no person shall be denied employment opportunities or benefits . . .

It is quite broad. Neither can be denied. Substituting "and" for "or" I think narrows somewhat the scope of that provision because nobody should be denied both but one could deny them one or the other. So it is preferred to have it read disjunctively, the "or" rather than the "and", in my opinion.

## [Traduction]

le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert.

L'amendement est adopté.

**Le président:** Très bien, passons maintenant à un amendement très simple de M. Allmand—simple dans le sens qu'il s'agit uniquement de changer un mot à l'article 2.

L'amendement a pour but de substituer le mot «et» au mot «ou».

**M. Allmand:** C'est simplement une question de rédaction. Je pense qu'on voulait dire «et», parce que la façon dont c'est libellé maintenant, quelqu'un pourrait se voir refuser des chances mais pas des avantages, et cela ne contreviendrait pas au principe énoncé dans cette disposition. On veut sûrement dire l'une et l'autre des éventualités. En conséquence, il faudrait «et»

que nul ne se voit refuser d'avantages et de chances professionnelles pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin de corriger les désavantages subis . . .

C'est simplement pour veiller à ce que la loi s'applique aux deux éventualités.

Nous avons vérifié auprès des avocats du ministère de la Justice, et c'est l'opinion qu'ils nous ont donnée. Mais ce n'était pas une opinion officielle. Je vois qu'il y a des hauts fonctionnaires ici. Je ne sais pas s'il y a quelqu'un du ministère de la Justice qui pourrait . . .

**M. Weiner:** Monsieur le président, on m'apprend qu'il s'agit ici du libellé proposé par le ministère de la Justice.

**M. Allmand:** Oh, je sais. Bien sûr, mais le ministère de la Justice peut se tromper parfois. Nous avons tous eu l'occasion de le constater au cours des travaux du Comité. Parfois, on interprète mal les instructions du gouvernement.

Je pense que nous devons nous assurer ici que la disposition s'applique à l'un et à l'autre des deux cas. Ce n'est pas une question de un ou l'autre. Il s'agit des avantages et des chances en matière d'emploi; pas des deux à la fois, mais chacun . . . ce n'est pas l'un ou l'autre. La disposition vise les deux, et c'est pourquoi il faut «et» et non «ou». J'aimerais voir ce qu'en pensent les hauts fonctionnaires.

**M. Michael Dixon (conseiller juridique en matière d'emploi et d'immigration, ministère de la Justice):** Je pense que nous avons ici une proposition disjunctive. C'est l'un ou l'autre:

Nul ne doit se voir refuser d'avantages ou de chances . . .

C'est assez vague. Ni l'un ni l'autre ne peut être refusé. Je pense qu'en substituant «et» à «ou», on restreint en quelque sorte la portée de la disposition, parce qu'il serait alors possible de refuser l'un ou l'autre des éléments mais pas les deux à la



[Text]

**Mr. Allmand:** I see. My interpretation is that by leaving the "or" it does what you say you do not want to do, but I guess it is . . .

**Mr. Dixon:** That is right. I think it would have the reverse effect. I think it would narrow the . . .

**Mr. Allmand:** My advice was that it is narrow now and we need the "and" to broaden it.

Mr. Chairman, this is strictly a sort of legal drafting question. It is not one of substance. We are going to meet this afternoon. I wonder if that one could be stood until I check back with the lawyer who advised us on this?

Maybe you are right. I am just following that advice.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, followed by Mr. Heap, Mr. Hamelin and Mrs. Collins.

**Mr. Hawkes:** I would concur with the Department of Justice person that out of my experience if you make the switch then both conditions must apply. Therefore an employer could deny somebody their benefits, for instance, whereas if you keep the wording that is there they cannot do either of those two things. If you change it to "and", then they could do one or the other and both conditions together would have to apply before they would be breaking the law. But we do have another independent lawyer here who is from our Library of Parliament. I wonder if we might seek advice from a second source before we deal with the request. Does Margaret Young have an opinion on that?

• 1010

**Ms Margaret Young (Research Officer, Library of Parliament):** I would suggest that the proposed amendment not be made. There is such a thing as a disjunctive "and", but it causes a lot of problems and I think the meaning is clear now, that if the employer does one or the other of those things he is violating the act, whereas if it was changed to "and", he could get away with doing one and that is not the intent as expressed by the drafters.

**Mr. Allmand:** I will withdraw the amendment, with the consent of the committee.

**The Chairman:** I was going to say that the French has a much more easy-flowing—I think Mr. Hamelin was going to say that—now that I read the French very attentively, I see in the French it does achieve what . . . listening attentively to Mr. Allmand, I think the French would . . . okay, so it is withdrawn.

Unanimous consent to withdraw?

**Some hon. members:** Agreed.

[Translation]

fois. Il est donc préférable de garder la préposition disjonctive, c'est-à-dire le «ou» plut' que le «et».

**M. Allmand:** Je vois. À ma façon de voir les choses, en gardant le «ou», on fait exactement ce que vous voulez éviter, mais je suppose que . . .

**M. Dixon:** C'est exact. Je pense que cela aurait l'effet contraire. Je pense que cela limiterait la . . .

**M. Allmand:** D'après ce qu'on m'a dit, le «et» étendrait la portée de la disposition qui est maintenant restreinte par le «ou».

Monsieur le président, c'est strictement une question d'ordre rédactionnel. Ce n'est pas une question de fond. Nous devons nous réunir cet après-midi. Nous pourrions peut-être reporter cet amendement pour que j'aie la chance de consulter l'avocat qui nous a conseillés là-dessus?

Vous avez peut-être raison. Je m'en tiens simplement à l'avis qu'on nous a donné.

**M. Hawkes:** Monsieur le président.

**Le président:** M. Hawkes, suivi de MM. Heap et Hamelin et de M<sup>me</sup> Collins.

**M. Hawkes:** Je suis d'accord avec le fonctionnaire de la Justice car, d'après mon expérience, si l'on apporte ce changement, les deux conditions devront s'appliquer. Un employeur pourrait alors par exemple refuser à quelqu'un ses avantages, mais en gardant le «ou», rien de tel ne pourrait se produire. Si vous dites «et», l'employeur pourrait faire l'une ou l'autre chose, et les deux conditions devraient s'appliquer en même temps pour que la loi soit violée. Il y a cependant ici un autre avocat indépendant de la Bibliothèque du Parlement. Nous pourrions peut-être lui demander son opinion sur la question. Margaret Young, s'il vous plaît?

**Mme Margaret Young (attachée de recherche, Bibliothèque du Parlement):** Je ferais valoir que l'amendement ne devrait pas être reçu. «et» peut relier deux choses différentes, mais il cause beaucoup de problèmes. Par ailleurs, la signification est claire maintenant. Si un employeur fait l'une ou l'autre chose, il viole la loi. Si le «et» est substitué, il peut éviter de violer la loi en faisant seulement une des deux choses, et ce n'est certainement pas l'intention des rédacteurs.

**M. Allmand:** Je retire l'amendement, avec le consentement du Comité.

**Le président:** J'allais dire que le texte français se lisait mieux. Je pense que c'est ce que voulait souligner également M. Hamelin. En lisant le français attentivement, je m'aperçois qu'il se rapproche beaucoup plus de ce que M. Allmand désire. De toute façon, l'amendement est retiré.

Y a-t-il consentement unanime?

**Des voix:** D'accord.

## [Texte]

**Le président:** Monsieur Plamondon, il n'y a pas que les députés qui ont des problèmes de traduction; même les très hauts fonctionnaires en ont.

Okay. Now, the amendment being withdrawn, I go to another amendment, please; I will go slowly but efficiently. Amend clause 2, put forward, submitted by the hon. Mr. Allmand, amend clause 2 by striking out line 10, so would you kindly go to line 10 on page 1 and substitute the following, so read with me:

in the fulfilment of that goal, to

that remains, and change "ameliorate the conditions of disadvantage in employment experienced by" and it will read:

in the fulfilment of that goal, to eliminate within a reasonable period of time the conditions of disadvantage in employment.

Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** Yes, if you read the words as they are, it means you are willing to accept that there be some improvement, but after the improvement you will still be left with disadvantages in employment experienced by women, aboriginal people, persons with disabilities, etc., so we are suggesting that it should be "to eliminate", not simply "to ameliorate"; to ameliorate means you make some progress but you are willing to accept still some employment inequity. So we feel that the goal, the purpose should be to eliminate within a reasonable period of time the conditions of disadvantage in employment experienced by women, etc.

**The Chairman:** Yes. Mr. Weiner, again, if I may put to you—for those who can read in both languages—I cannot believe the translation of that. In French, for those who follow the French, it does not mean the same to me anyway, but we will see. I am not the drafter of that. In French, it is much stronger and . . .

**Mr. Allmand:** In French it is stronger . . .

**The Chairman:** It gets closer to what Mr. Allmand wants.

**Mr. Allmand:** It is closer to what I want in French.

**The Chairman:** Because it said in French, if I was to translate back now for you before Mr. Weiner kindly speaks, I would say "to correct the disadvantages of", so "ameliorate" does not . . . in French, the word ameliorate exists, but it is not in the French version. In the French version, they say *corriger*.

**Mr. Allmand:** Quand on corrige une erreur, l'erreur disparaît. Mais s'il y a simplement une amélioration, l'erreur est encore là jusqu'à un certain point.

**The Chairman:** So I am afraid we will have to be following two texts very, very closely. Mr. Weiner, please.

**Mr. Weiner:** It is not that there is that much difficulty with what is being raised, it is just that the wording chosen is the wording of the charter and it is consistent with the charter. I beg your pardon?

**Mr. Nystrom:** The Charter of Rights?

## [Traduction]

**The Chairman:** So you see, Mr. Plamondon, not only the members have problems with translation; even the officials at a very high level have some.

Puisque le dernier amendement est retiré, je passe à autre chose. J'y vais lentement mais sûrement. L'amendement suivant de M. Allmand vise l'article 2. Je vous prie de suivre avec moi à la ligne 10, page 1:

compétence et, à cette fin,

C'est ce qui suit qui est modifié:

de corriger, dans un laps de temps raisonnable, les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi.

Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** De la façon dont le texte est rédigé actuellement en anglais, il peut y avoir amélioration, mais il peut subsister également des désavantages dans le domaine de l'emploi pour les femmes, les autochtones, les handicapés et les autres. Nous voulons donc indiquer clairement que ces désavantages doivent être éliminés. Nous ne voulons pas seulement qu'il y ait des progrès. Nous ne sommes pas prêts à accepter quelque injustice que ce soit dans l'emploi. Nous pensons que l'objectif devrait être éliminé dans un laps de temps raisonnable, les désavantages dans le domaine de l'emploi subis par les femmes et les autres.

**Le président:** Je comprends. Monsieur Weiner, si je puis faire appel à vous encore une fois, je parle ici pour ceux qui peuvent lire le texte dans les deux langues, je n'en crois pas mes yeux. Le texte en français ne semble pas du tout correspondre. Il va beaucoup plus loin. Je ne suis pas le rédacteur, mais . . .

**M. Allmand:** Le texte français va en effet plus loin . . .

**Le président:** Il rejoint davantage l'intention de M. Allmand.

**M. Allmand:** Le texte français est plus proche de ce que je désire.

**Le président:** Je retraduis vers l'anglais avant de céder la parole à M. Weiner. Le texte français parle «de corriger les désavantages». Il n'est pas question d'améliorer les conditions. Le mot améliorer en français existe bien, mais il ne se retrouve pas dans le texte français ici. Le texte français dit «corriger».

**Mr. Allmand:** When you correct a mistake, the mistake disappears. It is not simply an improvement, where a mistake can still exist in some shape or form.

**Le président:** Nous devons suivre de très près les deux versions. Monsieur Weiner, s'il vous plaît.

**M. Weiner:** Ce qui est proposé ne pose pas tellement de problèmes, sauf que le texte qui a été choisi est le même que dans la Charte. Je vous demande pardon?

**M. Nystrom:** La Charte des droits?

[Text]

**Mr. Weiner:** Yes—in English, so I think that is why there was a preference to keep it consistent.

**Mr. Allmand:** Which section?

**Mr. Heap:** You mean we should change the French?

**Mr. Weiner:** Do you have the section? Section 15(2), I would refer to.

**Mr. Allmand:** Yes, but that provides for affirmative action, it is not an enactive clause itself. It merely says that you can pass laws dealing with “to ameliorate”. It is not a law to deal with affirmative action. It is a law to provide for laws.

• 1015

Mr. Chairman, to save time, when we get into this situation, I think it is better to stand it and go on to the next one.

**The Chairman:** No, no.

**Mr. Weiner:** We are prepared to take this under advisement and to have the French stand. I think that is what we would . . .

**Mr. Allmand:** The English as well, because there is a difference between . . .

**The Chairman:** The amendment is not to stand the French; the amendment is to change the English.

**Mr. Weiner:** No, no. Sure, we take the . . .

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** There are two ideas in the single amendment. One is the one we have talked about, the word “eliminate” versus “ameliorate”. A third one has been thrown on the table, correct. But the second idea within the amendment, the insertion of the words “within a reasonable period of time” and sitting here and reading that particular set of words, it would seem to me if we were to insert those would provide the employer with an excuse for not acting until some period of time had passed. In the absence of those words, the paragraph would seem to compel people to move immediately, and I am wondering if it was the intent of the Liberal Party caucus that employers be given additional time before they had to act and if that is why those words are in there or whether they are there with some other intent, or whether I read the words incorrectly.

**The Chairman:** Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** This amendment is made in a package with other amendments and there are other amendments that provide for action plans to be tabled with the enforcement agency and for the enforcement agency to monitor progress with respect to the action plan over a period of time. As a matter of fact, the whole bill, as it is now, does not suggest that everything be done immediately. I think that would be unreasonable. If you are going to have an affirmative action plan, it implies that you move toward employment equity in accordance with timetables and the reasonable time is in

[Translation]

**M. Weiner:** Oui, en anglais, il faudrait essayer de dire la même chose partout.

**M. Allmand:** C'est quel article?

**M. Heap:** Vous voulez dire qu'il faudrait modifier le texte français?

**M. Weiner:** Quel article? Ce serait l'article 15(2).

**M. Allmand:** Sauf que c'est un article qui prévoit seulement une action positive, il ne décrète pas quoi que ce soit de précis. Il dit simplement qu'il est possible d'adopter des lois destinées à «améliorer» les conditions. C'est une disposition qui permet d'adopter des lois.

Dans les circonstances, monsieur le président, il conviendrait peut-être de réserver l'amendement et de passer au suivant.

**Le président:** Non.

**M. Weiner:** Nous sommes prêts à le prendre sérieusement en considération et à réserver le texte français. C'est ce qui semble le mieux . . .

**M. Allmand:** L'anglais également, parce qu'il y a une différence . . .

**Le président:** L'amendement ne prévoit pas que le texte français soit réservé, mais que le texte anglais soit modifié.

**M. Weiner:** Non. Non, bien sûr, nous . . .

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** L'amendement est composé de deux éléments distincts. Il y a celui dont nous avons parlé, le remplacement «d'améliorer» par «éliminer» en anglais. Il y en a un autre qui est venu sur le tapis, mais qui ne relève pas directement de l'amendement. Le deuxième est l'insertion du membre de phrase «dans un laps de temps raisonnable». Il me semble que cette insertion pourrait fournir à l'employeur l'excuse de ne pas agir avant qu'un certain laps de temps soit écoulé. Le texte, tel quel, sans ce membre de phrase, semble indiquer que l'employeur doit agir immédiatement. Je me demande si c'est bien l'intention du caucus du Parti libéral de donner plus de temps à l'employeur avant qu'il ne soit forcé de faire quelque chose. Je ne sais pas si je comprends bien ce qui est proposé.

**Le président:** Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Cet amendement fait partie d'une série d'amendements qui, eux, prévoient le dépôt de plans d'action auprès de l'organisme chargé de faire appliquer la loi ainsi que le suivi de ces plans sur une certaine période par l'organisme chargé de faire appliquer la loi. De toute façon, le projet de loi lui-même, tel qu'il est rédigé actuellement, ne prévoit pas que tout doit être fait immédiatement. Ce ne serait pas raisonnable. Des plans d'action positive signifient que l'équité en matière d'emploi doit se faire selon des échéanciers. Le laps de temps raisonnable dont il est question ici rejoint ce qui est prévu dans d'autres amendements.



[Texte]

conjunction with the other amendments which refer to timetables.

**The Chairman:** So do we stand or do we vote?

**Mr. Allmand:** I am prepared to have it stand.

**The Chairman:** You are prepared to have it stand. Are you, Madam Browes, prepared to stand or would you like to speak?

**Mrs. Browes:** I would like to speak.

**The Chairman:** Please, Madam Browes.

**Mrs. Browes:** Thank you, Mr. Chairman. I agree with my colleague, Mr. Hawkes, concerning this particular aspect of within a reasonable period of time. Getting to a determination of what is reasonable is always difficult. What may be reasonable for me may not be reasonable for someone else, so I would think that this whole section should really be rejected.

**Mrs. Sparrow:** The amendment?

**Mrs. Browes:** The amendment be rejected.

**An hon. member:** We should call for a vote.

**The Chairman:** Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** *Merci, monsieur le président.* I think there is an inconsistency here in the French and the English and I think the French version is stronger with the word *corrigée*. One of the groups did suggest making this kind of an amendment and I would certainly support the amendment, although I believe it is basically of a housekeeping nature. Our amendments will cover basically five principles that would really strengthen the bill, such as mandatory equity, equal pay for work of equal value and those kinds of things, Mr. Chairman. And I think that unless you have those principles in the bill strengthened, the housekeeping amendments do not matter that much, but of course I would support it in case some of these principles come into the bill.

**The Chairman:** May I ask Mr. Allmand the following: If we were to stand the clause, if we ask the Department of Justice to go back and return this afternoon, because it seems now there is a disposition to sit this afternoon so I want you to know that—

**Mr. Allmand:** Not on my part there is not.

**The Chairman:** Oh, well. I caught that from what you said a minute ago. You said: Well, they may come back this afternoon.

**Mr. Allmand:** I meant the next . . .

**The Chairman:** That is a slip, okay. That means I am fast at grabbing a chance, but not always. If the Department of Justice were to go back and see if the French version, the *corrigée*, will be what they had in mind, would it meet your requirement? If they come back with a translation of the *corrigée* and put it back in English, would you receive that or would you still want to put your amendment?

[Traduction]

**Le président:** Nous réservons l'amendement ou nous le mettons aux voix?

**M. Allmand:** Je suis prêt à accepter qu'il soit réservé.

**Le président:** Très bien. C'est également votre avis, madame Browes, ou voulez-vous faire quelques observations?

**Mme Browes:** Je voudrais dire quelque chose en effet.

**Le président:** Je vous en prie.

**Mme Browes:** Merci, monsieur le président. Je reviens sur ce que soulignait M. Hawkes au sujet du laps de temps raisonnable. Il est toujours difficile de définir ce qui est raisonnable. Ce qui m'apparaît raisonnable, ne l'est pas nécessairement à d'autres. Je pense donc que c'est un concept qui devrait être rejeté.

**Mme Sparrow:** Vous voulez parler de l'amendement?

**Mme Browes:** Oui, de l'amendement.

**Une voix:** Nous devrions le mettre aux voix.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** *Thank you, Mr. Chairman.* le texte anglais et le texte français ne concordent pas. Le texte français va beaucoup plus loin avec le mot *corrigée*. Un des groupes qui ont comparu a proposé ce genre d'amendement. Je serais prêt à l'appuyer. Je pense seulement qu'il s'agit d'un amendement mineur. En ce qui nous concerne, nos amendements couvrent cinq principes fondamentaux destinés à renforcer le projet de loi, l'équité obligatoire, le salaire égal pour le travail d'égale valeur et le reste. Si ces principes fondamentaux ne sont pas renforcés dans le projet de loi, nous estimons que tous ces amendements mineurs ne sont guère utiles. Il reste qu'en attendant la réaffirmation de ces grands principes dans le projet de loi, je suis bien prêt à accepter ce genre d'amendements.

**Le président:** Je voudrais poser la question suivante à M. Allmand. Si nous réservons l'article, et que nous demandions au ministère de la Justice de l'examiner d'ici cet après-midi, parce qu'il semble maintenant que le Comité soit d'accord pour siéger cet après-midi . . .

**M. Allmand:** Non en ce qui me concerne.

**Le président:** Oh, très bien. C'est ce que j'avais cru comprendre il y a un instant. Vous avez dit que les fonctionnaires du ministère pourraient revenir cet après-midi.

**M. Allmand:** Je voulais dire la séance suivante . . .

**Le président:** Le mot vous a échappé. Très bien. Je suppose que c'est la preuve que je suis prêt à saisir toutes les occasions. Si le ministère de la Justice s'en tenait à la version française qui dit *corrigée*, vous seriez satisfait? Si la version anglaise reflétait la version française qui utilise le mot «corrigée», vous seriez prêt à l'accepter ou vous insisteriez pour présenter votre amendement quand même?

[Text]

• 1020

**Mr. Allmand:** No, if they could come forward with wording in the English which would be closer to the meaning in French...

**The Chairman:** That is what I mean.

**Mr. Allmand:** —it may not necessarily be “eliminate”. The thing is that we considered the word “correct” in English, and the word “correct” in English does not seem quite right either. But “ameliorate” is very different from “corriger”.

I would like to say about the comments made by Mr. Hawkes and Mrs. Browes about “reasonable time” that the bill as it stands does not even require reasonable time. You could go to eternity and not proceed with employment equity and still not be in conflict with the bill. If they put “reasonable time” in, at least that would be some pressure on them to do something. There is no pressure on them to do anything except report data; and they could report the same data 10 consecutive years in a row and not be subject to any penalty. They could keep reporting that they have only one Indian for 20 years and not be subject to any penalty, according to this bill.

But I am willing to take out the “reasonable time”. The word that is really not acceptable is “ameliorate”. “Ameliorate” means you are willing to tolerate that the condition be improved but not corrected.

**Mr. Weiner:** What we are saying is that we will reflect... That is why we want it to stand. We are not committing ourselves necessarily to agreeing that we will be translating “de corriger”. That is not what we are saying. We want to reflect on the English and on the French, and see how it impacts on the charter as well.

**The Chairman:** So by consent it is allowed to stand.

Amendment allowed to stand.

**The Chairman:** All clauses that are stood will have priority at the next meeting.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, on a point of order, at this point are you standing the clause or just standing the amendment?

**The Chairman:** We are standing the amendment. I want the Department of Justice to come back. In any case we will advise the committee at that time.

I have before me the last proposed amendment on clause 2, submitted by the Honourable Warren Allmand. It is moved that clause 2 be amended by striking out lines 18 and 19 on page 1 and substituting the following therefor:

but also requires special measures designed to ensure equality of treatment and the accommodation of differences.

[Translation]

**M. Allmand:** Non, mais si on pouvait trouver un libellé en anglais qui soit plus proche du sens en français...

**Le président:** Oui, c'est ce que je proposais.

**M. Allmand:** ... ce ne serait peut-être pas nécessaire de l'éliminer. Nous avions songé au verbe «correct» en anglais, mais ce terme ne nous paraît pas très juste non plus. En tout cas, il ne fait aucun doute que le mot «ameliorate» est très différent du terme français «corriger».

Quant aux remarques de M. Hawkes et de M<sup>me</sup> Browes au sujet d'un délai raisonnable, ce projet de loi, tel qu'il est rédigé actuellement, ne mentionne même pas de délai raisonnable. Un employeur pourrait décider de ne jamais rien faire pour réaliser l'égalité dans l'emploi sans déroger du tout aux dispositions du projet de loi. L'inclusion d'un élément de temps, en parlant d'un délai raisonnable, par exemple, exercerait une certaine pression sur l'employeur. Selon le libellé actuel, l'employeur n'est pas dans l'obligation de faire quoi que ce soit, sauf de rapporter certaines données; de plus, un employeur pourrait communiquer les mêmes données chaque année pendant 10 ans sans subir de pénalité. Aux termes de ce projet de loi, il pourrait signaler au gouvernement, chaque année, pendant 20 ans, qu'il a un employé autochtone, sans être passible d'amende ou de pénalité.

Toutefois, je suis prêt à retirer le terme «délai raisonnable». Par contre, ce que je trouve vraiment inacceptable, c'est le mot «ameliorate». À mon sens, ce mot dénote une volonté d'améliorer la situation, mais non de la corriger.

**M. Weiner:** Nous demandons simplement le temps d'y réfléchir... Voilà pourquoi nous voudrions réserver cet article. Nous ne sommes pas forcément prêts à nous engager dès maintenant à traduire littéralement le terme «corriger». Nous voulons réfléchir plutôt aux versions anglaise et française afin d'évaluer leurs effets sur la Charte.

**Le président:** Nous avons donc le consentement unanime du Comité pour le réserver.

L'amendement est réservé

**Le président:** Tous les articles réservés auront priorité à la prochaine réunion.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Je voudrais savoir si vous réservez l'article intégral ou uniquement l'amendement?

**Le président:** Nous réservons l'amendement. Je voudrais que les représentants du ministère de la Justice reviennent pour en discuter. De toute façon, nous aviserons les membres du Comité à ce moment-là.

J'ai devant moi le dernier projet d'amendement relatif à l'article 2, qui nous est soumis par l'honorable Warren Allmand. Il est proposé que l'article soit modifié par substitution, aux lignes 17 et 18, page 1, de ce qui suit:

des mesures spéciales visant à garantir ce que traitement soit identique et des aménagements adaptés aux différences.

[Texte]

**Mr. Allmand:** The purpose of the proposed amendment is to make clear what we mean by "special measures". It does not give any direction in the present clause. We feel the purpose of the clause was that you wanted special measures designed to ensure equality of treatment, so we are putting that in. That was raised by some of the witnesses.

**The Chairman:** If I may draw it to the attention of the Department of Justice, I have chaired many meetings before, and in our parliamentary evaluation nobody is here to defend a text to the death. If it is acceptable, we would like to be advised accordingly and not necessarily to be at the defence of a text as if it were final, from the Bible, and had to be defended. I am sure you understand the spirit in which we would like to work. It might be helpful to you, even, to protect yourselves against whomever might say you should not have let that go.

Monsieur Hamelin.

**M. Hamelin:** Monsieur Allmand, le texte français, où l'adjectif 'adaptés' se rapporte à la fois aux mesures et aux aménagements, est beaucoup plus clair que le texte anglais.

**M. Allmand:** Vous avez raison.

**M. Hamelin:** Le mot «adaptés» traduit très bien les mots «designed to» qu'on ne retrouve pas en anglais. Il est dommage que nos débats ne se fassent pas en français. C'est une belle langue internationale.

**M. Lopez:** Ils seraient bien plus clairs.

**M. Hamelin:** À la limite, on pourrait renvoyer cela au ministère de la Justice pour qu'on rende la version anglaise conforme à la version française.

**M. Allmand:** Oui parce qu'en français on dit:

... un traitement identique des personnes, des mesures spéciales ...

L'un suit immédiatement l'autre. En anglais, ce n'est pas aussi clair.

• 1025

**M. Hamelin:** En fait, c'est le mot «adaptés», à la dernière ligne, qui traduit ...

**M. Allmand:** Oui, exactement.

**Le président:** Monsieur Heap.

**Mr. Heap:** Mr. Chairman, I have a problem similar to the one that has just been raised. I will not try to deal with it in French because I am not very far along yet.

Looking at the English, I would like to ask Mr. Allmand to clarify a point. When I read the text as it stands, I understand that we are talking about two things. We are talking about treating persons in the same way and also requiring special measures and accommodating differences which, in a sense, means treating persons not in the same way.

[Traduction]

**M. Allmand:** L'objet du projet d'amendement est de clarifier ce que l'on entend par «mesures spéciales». Le libellé actuel de cet article n'est pas très précis. Il nous semblait que l'objet de l'article était justement de prévoir des mesures spéciales qui visent à garantir un traitement identique des personnes, et voilà pourquoi nous voulons le préciser. C'est d'ailleurs un argument qui a été soulevé par un certain nombre de témoins.

**Le président:** Si je peux me permettre d'adresser une remarque au représentant du ministère de la Justice, j'ai eu l'occasion de présider de nombreuses réunions de comité, et nous, en tant que parlementaires, ne voyons pas la nécessité de défendre un texte pour le plaisir de le défendre. Si ce qu'on nous propose est acceptable, nous voudrions en être avisés pour éviter justement d'avoir à défendre un libellé en particulier, comme s'il s'agissait d'un vers de l'Évangile et qu'il fallait à tout prix le défendre. Je suis sûr que vous comprenez l'esprit dans lequel nous essayons de travailler. Il vous serait peut-être utile aussi de vous protéger contre ceux qui vont dire que vous n'auriez jamais dû le changer.

Mr. Hamelin.

**Mr. Hamelin:** Mr. Allmand, in the French text, the adjective *adaptés* modifies both the measures and the accommodations and is thus much clearer than the English text.

**Mr. Allmand:** Yes, you are right.

**Mr. Hamelin:** In my view, the word "adapté" is an excellent translation of the words "designed to" which do not appear in the English version. It is a shame that we do not carry on our debate in French. It really is a marvellous international language.

**Mr. Lopez:** It would certainly be much clearer.

**Mr. Hamelin:** I suppose we could always send it back to the Department of Justice and ask the drafters to make the English version as close as possible to its French counterpart.

**Mr. Allmand:** Yes, because in French, the text reads:

... un traitement identique des personnes, des mesures spéciales ...

One follows immediately after the other: in English, the meaning is not really as clear.

**Mr. Hamelin:** In fact, it is the word "adaptés" on the last line, that translates ...

**Mr. Allmand:** Yes, precisely.

**The Chairman:** Mr. Heap.

**M. Heap:** Monsieur le président, j'ai un problème analogue à celui qui vient d'être soulevé. Je n'essaierai pas d'en discuter en français car je ne suis pas encore assez bon.

En ce qui concerne la version anglaise toutefois, j'aimerais que M. Allmand éclaircisse un point. À mon avis, son texte parle de deux choses. Il y est d'abord question du traitement identique à accorder aux personnes et également des mesures spéciales ou adaptées dont certains ont besoin, ce qui signifie de traiter les personnes de façon différente.



## [Text]

There is a bit of a contradiction although I think it is not a fundamental one. I am not sure if I can think of a good example right away. One would be the question of a ramp. If we treat everybody the same way, we would say that everybody can use the stairs. Of course, the person in a wheelchair cannot. We have treated everybody in the same way, but this is not what we are after. We are saying that we also have to have special measures such as the ramp, which the people without wheelchairs do not need.

We are after two different things that are not in conflict with each other but which may appear to be in conflict in words.

I am not sure what the effect of Mr. Allmand's amendment would be. If it says "special measures designed to ensure equality of treatment", I do not know whether it would support a ramp in addition to stairs or whether it would say that, if stairs are good enough for the others, they are good enough for the wheelchair people, too. It is a ridiculous example, but I am not sure that I understand what Mr. Allmand is trying to get at.

I think his words may be intended to reinforce the first requirement, which is to treat persons in the same way, but they may go against the requirement of special measures, which will only be for certain people.

**Mr. Allmand:** In answer, Mr. Chairman, it was meant to do what Mr. Heap suggests. This is an affirmative action bill. This means that, in addition to strict equality, we have to do things which are of an affirmative action nature to assist those who are, in one way or other, not able to compete in some sense or in some ways and to redress imbalances. The clause says:

by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures . . .

By adding "designed to ensure equality of treatment", our intention is that, with those special measures, they will end up having the same chance as those who, let us say, are not handicapped or are not a visible minority.

I see the difficulty raised by Mr. Heap. My goal is to do what he suggests. It is similar to golf handicaps or races where we let some people start off in front because they are different ages or whatever. This is what we mean. But we feel that "special measures" has to be defined in some way. My words may not be the best words, but I find the way it is lacking. I find it better said in French. It is clearer in French than in English.

**Mr. Heap:** Yes.

## [Translation]

Il me semble qu'il y a là une contradiction bien que je me rende compte qu'elle ne soit pas fondamentale. J'ai de la difficulté à songer à un exemple à brûle-pourpoint. On peut toujours citer celui d'une rampe d'accès. Si nous traitons tout le monde de façon identique, nous pouvons affirmer que tout le monde peut se servir des escaliers. Bien entendu, la personne en fauteuil roulant ne le peut pas. Nous avons traité tout le monde de façon identique, mais ça n'est pas ce que nous recherchons comme résultat. Nous affirmons devoir prendre aussi des mesures spéciales comme de construire une rampe d'accès bien que de telles mesures ne soient pas nécessaires aux personnes ne se déplaçant pas en fauteuil roulant.

Nous recherchons deux choses différentes qui ne sont pas en conflit mais qui peuvent le paraître dans le libellé.

Je ne suis pas sûr des résultats que pourrait entraîner l'amendement de M. Allmand. S'il s'agit d'adopter des «mesures spéciales conçues pour assurer l'identité de traitement», j'ignore si cela puisse accommoder d'une rampe d'accès en plus des escaliers ou si cela peut signifier que si les escaliers sont assez bons pour les autres, alors ils le sont aussi pour les gens en fauteuil roulant. C'est bien sûr un exemple ridicule, mais je ne suis pas sûr de comprendre ce à quoi veut en venir M. Allmand.

Son libellé cherche peut-être à renforcer la première exigence, c'est-à-dire dire de traiter les personnes de façon identique, mais il pourra peut-être nier le besoin de mesures spéciales à accorder à seulement certaines minorités.

**M. Allmand:** Monsieur le président, le libellé cherche à faire ce que M. Heap vient de dire. Le projet de loi en situe une mesure de redressement progressif. Cela signifie qu'à part l'égalité stricte, nous devons prendre certaines initiatives d'accès à l'égalité afin de venir en aide à ceux qui, d'une façon ou d'une autre ne peuvent être au même niveau que les autres sous certains aspects et de redresser certains déséquilibres. L'article dit bien ce qui suit, et je cite:

conformément au principe selon lequel l'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales . . .

En ajoutant conçues de telle sorte à assurer l'identité d'un traitement, nous voulons que les mesures spéciales envisagées accorderont les mêmes chances aux handicapés ou aux membres de minorités visibles qu'à ceux qui ne font pas partie de ces groupes.

Je vois toutefois où se situe la difficulté soulevée par M. Heap. Mon objectif est bien d'atteindre ce qu'il propose. Il s'agit de quelque chose d'assez semblable au handicap du golf ou des courses lorsqu'on laisse quelqu'un partir avant les autres à cause de son âge ou pour d'autres raisons. C'est cela que nous recherchons. Toutefois, nous estimons qu'il faut définir ces «mesures spéciales». Mon libellé n'est peut-être pas le plus satisfaisant mais le libellé actuel de l'article me paraît insuffisant. J'estime aussi que la version française est meilleure car elle est plus claire que la version anglaise.

**M. Heap:** Oui.

[*Texte*]

**Mr. Allmand:** I do not insist on my own words here but I find the way it is left in English lacking in something.

**The Chairman:** I know Mr. Heap would like to come back. Mr. Hawkes, Mr. Weiner, Mrs. Collins, then Mr. Heap.

**Mr. Hawkes:** Just briefly, Mr. Chairman, if we were to adopt Mr. Allmand's wording, I share Mr. Heap's concerns. It makes it more confusing and less clear. The wording as it sits right now, I think, is considerably more clear than Mr. Allmand's amendment would make it. Therefore, I would suggest that we reject the proposed amendment.

• 1030

If someone can come up with a set of words that make things clearer in English, fine; let us consider it. But I do not think this particular set of words accomplishes that; I think it just creates potential confusion for the courts and for the employer and for everybody.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** I would reiterate the same thing. What occasionally will happen is that different groups will require different treatment to give equal results. The wording we will be putting in will have the opposite effect, in my mind, so it certainly is not being helpful to those groups that will require that type of extra treatment. For that reason, I think it should be rejected. Indeed, the addition of this may even be redundant, because it duplicates what is already in the bill.

**The Chairman:** Mrs. Collins, please.

**Mrs. Collins:** I guess I would reiterate what my colleagues have said. I am afraid those words would limit the potential measures you could take, because it would say they could only be measures that dealt with equality of treatment and sometimes we want to have measures that may not be equal in treatment but will ultimately lead to equality of results. That is my concern with it; so I would have to reject it.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Heap, Mr. Nystrom, and Mr. Allmand.

**Mr. Heap:** Mr. Chairman, I would suggest that you may consider standing this down. I think there is no disagreement about what we are after, but there is uncertainty as to what set of words will get it. For example, I would like to consider—but not take the whole committee's time to discuss it—whether we might say something like “designed to ensure equalization of opportunity”, which to me implies that it is not equal now but we want to give a special advantage to certain people to make it equal.

It is a difficult point, because I read that in the United States affirmative action legislation is being attacked in the courts on the ground that if you are going to do something for blacks you have to do the same for whites and if you are going to do something for women you have to do the same for men. The principle is being stood on its head by some people. I do not know what success that drive is having. We would like, if

[*Traduction*]

**M. Allmand:** Je n'insiste pas sur mon propre libellé mais la version anglaise me semble insuffisante.

**Le président:** Je sais que M. Heap voudra revenir là-dessus. M. Hawkes, M. Weiner, M<sup>me</sup> Collins puis M. Heap.

**M. Hawkes:** Brièvement, monsieur le président, si nous devons adopter le libellé de M. Allmand, j'aurais les mêmes préoccupations que celles exprimées par M. Heap. Ce qu'il propose rend la situation plus confuse et moins claire. Le libellé actuel me paraît beaucoup plus clair que celui de l'amendement de M. Allmand. Je propose donc qu'on rejette son amendement.

Si quelqu'un peut trouver un libellé anglais plus clair, à la bonne heure, et étudions-le. Toutefois, je ne crois pas que le libellé proposé puisse donner les résultats escomptés; je crois qu'il risque au contraire de créer davantage de confusion pour les tribunaux, pour les employeurs et pour tout le monde.

**Le président:** Merci.

**M. Weiner:** Je vais moi aussi répéter la même chose. Ce qui peut arriver à l'occasion est que divers groupes auront besoin d'un traitement différent pour arriver au même résultat. Or le libellé proposé aurait l'effet contraire, tout au moins à mon avis, il n'aiderait donc certainement pas les groupes qui auront besoin de mesures adaptées. Pour cette raison, j'estime qu'on doit rejeter cet amendement. J'irais même jusqu'à dire qu'il est peut-être redondant car il fait double emploi avec ce qui figure déjà dans le projet de loi.

**Le président:** Madame Collins, vous avez la parole.

**Mme Collins:** Je vais reprendre sensiblement les mêmes propos que ceux de mes collègues. Je crains que le libellé proposé ne limite les mesures à prendre car il précise qu'il s'agit de mesures ayant trait à l'identité de traitement, or parfois nous voulons prendre des mesures qui ne traitent pas les gens de façon identique mais qui leur permette l'égalité avec les autres. C'est ce qui me préoccupe et c'est pour cette raison que je rejeterai l'amendement.

**Le président:** M. Heap, M. Nystrom et M. Allmand.

**M. Heap:** Monsieur le président, je proposerais peut-être que vous reportiez cet article. Je crois que nous ne sommes pas en désaccord sur les buts mais nous ne sommes pas sûrs du libellé le plus approprié. Ainsi par exemple je me demande si nous ne pouvons pas adopter quelque chose comme «conçu de telle sorte à assurer l'égalité des chances», libellé qui, à mon avis, sous-entend qu'il n'y pas d'égalité à l'heure actuelle mais que les mesures spéciales envisagées visent à créer cette égalité pour le compte de certaines personnes.

Cela dit, il s'agit d'une question difficile car j'ai lu qu'aux États-Unis la législation relative à l'égalité pour tous fait l'objet de contestations devant les tribunaux parce qu'on prétend que si l'on prend des mesures spéciales pour favoriser les Noirs, il faut faire la même chose pour les Blancs et que si l'on en prend pour assurer la promotion sociale des femmes, il faut faire la même chose pour les hommes. Le principe est

[Text]

possible, not to give an opening to that kind of confusion. If we introduce a concept such as equalization there, it may clear it up.

**The Chairman:** Yes. Mr. Nystrom, Mr. Allmand, Mr. Weiner.

**Mr. Nystrom:** I do not think there is any doubt we are all after the same thing here; it is just a matter of wording. I think one of your Quebec colleagues hit the nail on the head when he said the French version really gets at it quite precisely. I suppose the appropriate amendment would be to have a little asterisk saying if in doubt consult the French version in terms of the ruling. I think that is exactly what we are trying to get at.

Ce qu'on dit en français, ce sont les choses les plus importantes, monsieur le président.

I would prefer the original drafting to the amendment Mr. Allmand has proposed, knowing full well that Mr. Allmand wants to make it stronger and more precise as well. It is just a matter of finding the right words.

**The Chairman:** Mr. Allmand, followed by Mr. Weiner.

**Mr. Allmand:** When Mrs. Collins says that what they are interested in is to ensure the results, that is really what I had in mind. Having listened to the debates and what Mr. Heap said, I think that... As I said, I did not expect my wording to be the best possible wording. I would even like it, now having listened to the discussion, to have it read "designed to ensure equality of opportunity". That is what I really meant; I did not mean... I was searching for the best possible words. So it requires special measures "designed to ensure equality of opportunity".

I will tell you what. Because there is a slight difference between the French and English, if we stood this whole clause maybe the government would come up with some words that would make sure the French and the English say the same thing. I would like to take under consideration the equality of opportunity or even using some of the thrust to which Mrs. Collins referred to make sure we know what special measures means in this context.

**The Chairman:** Mr. Weiner, please.

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, I do not see any need for doing what is requested. I think it already repeats what is stated in other parts of the act. We are not making it clear; we are muddying it. I honestly feel that, by allowing it to read as it does, both in English and French, it states and says what we want it to say.

• 1035

**Mr. Allmand:** Then I insist on a vote. But I am amending my amendment to read:

requires special measures designed to ensure quality of opportunity...

[Translation]

donc interprété tout à fait à rebours par certaines personnes. J'ignore quel succès obtiennent ces contestations. Toutefois, nous préférierions ne pas ouvrir de porte à une situation aussi confuse. Si nous adoptons une idée comme celle d'assurer une plus grande égalité, la proposition en question pourra peut-être éclaircir les choses.

**Le président:** Oui. M. Nystrom, M. Allmand, M. Weiner.

**M. Nystrom:** À mon avis, il ne fait aucun doute que nous recherchons tous la même chose; le problème ne porte que sur un libellé. Je crois que l'un de vos collègues du Québec d'ailleurs fait une remarque très juste lorsqu'il a dit que la version française est beaucoup plus précise. Ce qu'il faudrait faire peut-être, c'est mettre un petit astérisque où il est dit qu'en cas de doute, il faut consulter la version française. Enfin, c'est précisément ce que nous cherchons à obtenir.

Mr. Chairman, the French version says the most important things about the question.

Cela dit, je préfère le libellé d'origine à celui proposé par M. Allmand tout en sachant bien que ce dernier cherche simplement à renforcer et à rendre plus précise la disposition. Il s'agit seulement de trouver le libellé approprié.

**Le président:** M. Allmand suivi de M. Weiner.

**M. Allmand:** M<sup>me</sup> Collins affirme que ce qui les intéresse, c'est d'obtenir des résultats, c'est précisément ce que moi aussi j'avais à l'esprit. Après avoir écouté les discussions et les propos de M. Heap, je crois que... je le répète, je ne m'attendais pas à ce qu'on considère mon libellé comme le plus satisfaisant. Moi-même, après avoir bénéficié de cette discussion, je préférerais qu'il comporte «conçu de telle sorte à assurer l'égalité des chances». C'est d'ailleurs ce à quoi je pensais vraiment; je ne pensais pas... je cherchais le libellé le plus juste possible. Il s'agit donc d'adopter des mesures spéciales «conçu de telle sorte à assurer l'égalité des chances».

Étant donné qu'il y a une légère différence entre les versions française et anglaise, si nous reportions l'article en entier, peut-être que le parti gouvernemental réussirait à trouver un libellé tel que les versions française et anglaise diraient la même chose. J'aimerais réfléchir plus longuement à ce qu'on entend par l'égalité des chances ou même aux propos de M<sup>me</sup> Collins afin que nous sachions vraiment ce qu'on entend par des mesures spéciales dans ce contexte.

**Le président:** Monsieur Weiner, à vous.

**M. Weiner:** Monsieur le président, je ne vois nullement la nécessité de faire ce qui vient d'être demandé. Je crois que cela ne fait que répéter, mais de façon moins claire, ce qui est déjà prévu dans d'autres articles de la loi. Or, le libellé du projet de loi tant en anglais qu'en français reflète vraiment notre volonté.

**M. Allmand:** Alors j'insisterai pour que l'on passe au vote. Je modifie mon amendement comme suit:

des mesures spéciales afin d'assurer l'égalité des chances...



[Texte]

which was . . .

**The Chairman:** So you are correcting your amendment?

**Mr. Allmand:** This is right.

**The Chairman:** Is there consent at least that he correct it? Otherwise there will be an immense debate. I suggest you unanimously allow Mr. Allmand to correct his amendment. Then we will take a vote on the amendment, so that you may accept or reject the amendment by Mr. Allmand, as amended by Mr. Allmand. In this way, it will proceed more orderly. Instead of reading "designed to ensure equality of treatment", Mr. Allmand is proposing "designed to ensure equality of opportunity". Mr. Hawkes would like to make a comment on the new phraseology.

**Mr. Hawkes:** We now have a new amendment which would simply ensure again the notion of opportunity rather than results. And it is a bill which was written in the attempt to achieve results. It is really the equality of employment that we want at the end and not the equality of opportunity. I would urge members to vote against the revised amendment.

**Mr. Allmand:** Let us vote. I will keep in mind that it is a bill to achieve results. Then we can get on to some other clause.

**The Chairman:** The vote will be on the amendment by Mr. Allmand:

designed to ensure equality of opportunity . . .

Amendment negatived

Clause 2 as amended allowed to stand

**The Chairman:** You understand some things have been disposed of and some things have been stood. They will come at the very end of the bill, I am informed.

On clause 3—*Definitions*

**The Chairman:** You have all the amendments. I have rearranged them in a more orderly fashion. In order to achieve what Mr. Hawkes said, take amendment G-3. If anyone laughs at me, I will preside in French from now on.

Mr. Hawkes has suggested that we should take the French first.

M. Hawkes propose que l'article 3 de la version française du projet de loi C-62 soit modifié par substitution aux lignes 5 à 8, page 2, de ce qui suit:

«groupes désignés» Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada.

Amendment agreed to

**The Chairman:** Would you kindly take the rest and reorder the numbers. You will understand why after. I will read them all according to the order they fit in the bill so we will have no mistakes. Take Lib-10, Lib-8, and then we go back to Lib-4, Lib-5, Lib-6, Lib-7, then NDP-5, and Gov-2. We received the NDP amendment this morning. In any case, whenever we get there, if we reach it this morning . . .

[Traduction]

qui était . . .

**Le président:** Alors vous modifiez à nouveau votre amendement?

**M. Allmand:** Précisément.

**Le président:** Peut-on obtenir le consentement des membres pour cette modification à l'amendement, sans quoi nous devons procéder à un débat assez important. Je propose donc que vous consentiez unanimement à ce que M. Allmand modifie son amendement. Nous pourrions ensuite passer au vote. Je crois que ce serait là une façon plus ordonnée de procéder. M. Allmand propose donc de remplacer: «des mesures spéciales afin d'assurer l'égalité de traitement» par «des mesures spéciales afin d'assurer l'égalité des chances». M. Hawkes voudrait faire un commentaire.

**M. Hawkes:** Cet amendement s'occuperait de la question des chances plutôt que des résultats. Or, la raison d'être de ce projet de loi est précisément d'essayer de modifier les résultats. Nous voulons en fin de compte une égalité d'emploi et non simplement de chances. C'est la raison pour laquelle je demande aux membres du Comité de voter contre le nouvel amendement.

**M. Allmand:** Passons au vote. En effet, le projet de loi a pour but d'assurer certains résultats dans l'emploi. Nous pourrions ensuite passer aux autres articles.

**Le président:** Nous mettons maintenant aux voix l'amendement de M. Allmand:

afin d'assurer l'égalité des chances . . .

L'amendement est rejeté

L'article 2 modifié est réservé.

**Le président:** Nous avons réglé certaines questions et nous avons réservé d'autres articles sur lesquels nous nous pencherons à nouveau lorsque nous aurons terminé l'étude du bill.

L'article 3—*Définitions*

**Le président:** Vous avez tous les amendements. Je les ai arrangés de façon plus ordonnée. Pour réaliser le but visé par M. Hawkes, nous nous reportons maintenant à l'amendement G-3. Si je fais rire, je parlerai français.

M. Hawkes a proposé que nous étudions la version française d'abord.

Proposed by Mr. Hawkes that the French version of clause 3 of Bill C-62 be amended by striking out lines 6 to 8 on page 2 and substituting the following:

«groupes désignés» Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada.

L'amendement est adopté

**Le président:** Voudriez-vous prendre le reste et le réorganiser. Vous comprendrez pourquoi après. Je lirai tous les amendements dans l'ordre des articles du projet de loi afin que nous ne nous trompions pas. Nous passerons ainsi en revue l'amendement libéral 10, libéral 8, libéral 4, 5, 6, 7 puis NDP 5 et gouvernement 2. Nous avons reçu l'amendement NDP ce

[Text]

[Translation]

matin. Bref, quand nous y arriverons, si nous y arrivons ce matin...

• 1040

Mr. Hawkes, please.

Monsieur Hawkes, vous avez la parole.

**Mr. Hawkes:** I believe the government amendment on clause 3 striking out lines 6 to 8 would precede Lib-10, which comes in at line 12. It is on page 3 of the package we were given the other day which deals with clause 3. I do not have a designation on it but it says:

**M. Hawkes:** Je pense que l'amendement gouvernemental à l'article 3 portant sur les lignes 2 à 4 de la page 2 précède l'amendement libéral 10 puisque celui-ci intervient à la ligne 12. Il figure à la page 3 de la liasse qu'on nous avait donné l'autre jour et qui porte sur l'article 3. On peut y lire ce qui suit:

That clause 3 of Bill C-62 be amended by striking out lines 6 to 8 on page 2 and substituting the following:

Que l'article 3 de l'article du Bill C-62 soit modifié par substitution aux lignes 2 à 4, page 2, de ce qui suit:

**The Chairman:** Yes, if I may, I made a mistake. Lib-10 has to be amended. It was a mistake. It should read:

**Le président:** Effectivement, j'ai fait une erreur. L'amendement libéral 10 doit être modifié. Il devrait se lire comme suit:

Amend clause 3 by adding immediately after line 20 at page 1...

Amend clause 3 by adding immediately after line 20 at page 1...

It pertains to definitions, which should be in alphabetical order.

Cela se rapporte aux définitions qui devraient être données par ordre alphabétique.

**Mr. Hawkes:** Okay.

**M. Hawkes:** D'accord.

**The Chairman:** So amend line 12 to read 20 at page 1 instead of page 2.

**Le président:** Par conséquent il s'agit d'une insertion après la ligne 20 à la page 1 et non à la page 2.

**Mr. Hawkes:** Okay.

**M. Hawkes:** D'accord.

**The Chairman:** This is so it will be in alphabetical order. Madam will explain.

**Le président:** Tout cela pour respecter l'ordre alphabétique.

**Mrs. Collins:** Then would it be the same thing for Lib-8?

**Mme Collins:** En sera-t-il de même pour l'amendement libéral 8?

**The Chairman:** Let me see. Yes, Lib-8 should be amended to read "line 24 at page 1". Again it is a definition in alphabetical order.

**Le président:** Certainement. Celui-ci devrait être modifié. Il s'agit de la ligne 8, page 2. Il s'agit une fois de plus d'une définition qui doit être insérée selon l'ordre alphabétique.

**Mr. Hawkes:** Okay.

**M. Hawkes:** D'accord.

**The Chairman:** Do we understand? Okay?

**Le président:** C'est bien compris?

So Lib-10, submitted by the hon. Mr. Allmand, now reads:

Ainsi, l'amendement libéral 10 soumis par l'honorable W. Allmand se lit comme suit:

Amend clause 3 by adding immediately after line 20 at page 1 the following new definition:

Modifier l'article 3 en ajoutant immédiatement après la ligne 20, page 1, la nouvelle définition suivante:

"availability data" means data demonstrating the availability of qualified members of the target groups in the labour force district where the employer is located.

«donnée disponible» signifie les données faisant état de la disponibilité d'un membre qualifié des groupes cibles dans le district d'emploi où opère l'employeur.

Mr. Allmand, please.

Monsieur Allmand, vous avez la parole.

**Mr. Allmand:** This arose from the hearings in meeting number four or booklet number four from pages 30 to 32, where this was proposed. It seems that, if you look at the discussion in our hearings, there are good grounds for defining "availability data". This is a technical amendment, but it was proposed by the witnesses. I do not have the pile of committee hearings here, but a good argument, I thought, was made for it. It is not crucial, but I would like to know the reaction of the government, considering the discussion that took place in the committee on that day.

**M. Allmand:** Cela découle de la quatrième audience, plus précisément aux pages 30 à 32 du compte rendu. Une telle proposition avait en effet été faite à l'époque. Si l'on se rappelle les discussions qui avaient eu lieu alors, il y a des raisons valables de définir les données disponibles. Il s'agit-là d'un amendement technique proposé par des témoins. Je n'ai pas les comptes rendus sous les yeux, mais il me semble qu'il s'agissait-là d'une suggestion très bien fondée à mon avis. Ce n'est pas quelque chose de crucial, mais j'aimerais connaître la réaction du gouvernement, étant donné la discussion qui a eu lieu au Comité ce jour-là.

[*Texte*]

**The Chairman:** Mr. Hawkes will answer and then we will see.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, my immediate reaction to it is to urge members not to vote for it. My logic runs as follows. When you talk about the notion of labour force districts, I presume we are into some technical language related to the Labour Force Survey, which outlines 19 labour force districts for the whole country and only 19. I doubt whether members really have at the top of their heads the boundaries of those labour force districts. In any event, the notion of a labour force district is not consistent with the notion necessarily of labour force mobility as it impacts with occupational groups. For instance, there is a certain lack of mobility possible across provincial boundaries depending on the licensing arrangement in a province. Plumbers may get licensed in one way in one province, a different way in a different province—or medical doctors; and lawyers would be the same. But there are other occupational groups, such as construction labourers and so on, where it is a total Canadian labour market that goes completely across the notion of districts and provinces and everything else, because there are no licensing requirements and you have an occupational group. For those of us who come from Alberta, the notion of pipeliners and pipeline welders, for instance, takes you right across the whole country and outside the notion of districts.

• 1045

So I think the notion of availability has to be occupationally specific and relate to the characteristics of occupations and not be firmly rooted in geography. And if we were to adopt this amendment, it would be rooted in geography, and that would be inappropriate to the principles we are trying to establish. So I would urge people to vote against it.

**Mr. Nystrom:** I have some of the same concerns Mr. Hawkes has raised about the labour force district, about whether that is the proper boundary and so on, and also the whole question of mobility. This might even work against affirmative action in some cases if we are a little too rigid. Sometimes it is best to leave it a bit wider open and a bit more vague, I suppose you could say, in allowing that kind of elasticity and flexibility of the system to achieve employment equity. So I am a bit concerned about trying to nail it down that rigidly.

**Mrs. Collins:** I would have the same concerns Mr. Nystrom has mentioned. My other concern, though, is that we would be putting a definition into the bill, and I do not then see any reference to those words in the bill. I do not see what the point is of having a definition and then having no reference to that definition in any other place in the bill, unless it is incorporated in one of your amendments. I have not had a chance to read through all the amendments.

**Mr. Allmand:** You will recall the discussion in committee. It was the visible minorities, and the native people in particular, who were afraid that if you looked at the data on a national basis you would get certain percentages, of course, that were very distorted. Even if you looked at them on a provincial

[*Traduction*]

**Le président:** M. Hawkes a la parole, après quoi nous déciderons.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, ma première réaction est de demander aux membres de voter contre. Je m'explique. Lorsque l'on parle de district d'emploi, nous utilisons le langage technique des sondages sur la population active, qui subdivise le pays en 19 districts, et pas un de plus. Je me demande si les membres du Comité savent exactement quelles sont les limites de ces districts. Quoi qu'il en soit, une telle notion n'est pas compatible avec la notion de mobilité d'emploi et son impact sur les différentes professions. Je pense par exemple à certaines restrictions en matière de mobilité d'une province à l'autre dans le cas d'emplois nécessitant l'octroi de licences provinciales. Les plombiers ou les médecins reçoivent l'accréditation d'une certaine façon dans une province et d'une autre manière dans une autre. Il en va de même des avocats. Il y a d'autres domaines, comme celui de la construction, où le marché du travail canadien est considéré dans son ensemble sans qu'on tienne compte de district ou de province ni d'autres considérations puisqu'il s'agit simplement de métiers et qu'il n'y a pas nécessité d'accréditation. Chez nous, en Alberta, les constructeurs de pipelines, les soudeurs, par exemple, peuvent travailler n'importe où au Canada et la question des districts ne joue pas pour eux.

A mon avis donc, la notion de disponibilité doit être spécifique à un métier et être reliée aux compétences exigées, et non à des considérations géographiques. Si nous adoptions cet amendement, les considérations géographiques interviendraient désormais, et cela serait contraire aux principes que nous essayons de faire valoir. J'exhorte donc le Comité à voter contre.

**M. Nystrom:** Je partage les inquiétudes de M. Hawkes au sujet des districts du marché du travail, et je me demande si la limite proposée est valable, étant donné toute la question de la mobilité. Cela risque même avoir des effets néfastes sur l'action positive si cette notion est appliquée de façon rigoureuse. Il vaut mieux parfois que les choses soient plus vagues, moins définies, pour permettre la flexibilité et la souplesse nécessaires à la réalisation de l'équité dans l'emploi. Je m'inquiète donc d'une disposition qui définirait les choses de façon trop rigide.

**Mme Collins:** Je partage les inquiétudes de M. Nystrom. D'autre part, cependant, je m'inquiète de voir une définition incluse dans ce bill car je n'y vois aucune allusion dans les autres dispositions du bill. Je vois mal la nécessité d'une définition si on s'y reporte pas ensuite dans les autres dispositions du projet de loi; à moins évidemment que vous ne le fassiez dans un de vos amendements. Je ne les ai pas encore tous lus.

**M. Allmand:** Rappelez-vous la discussion que nous avons eue en Comité. C'étaient les minorités visibles, les autochtones en particulier, qui craignaient que l'on considère les données à l'échelle nationale pour obtenir certains pourcentages, qui de toute évidence seraient faussés. Même si l'on fait une évalua-



## [Text]

basis—let us take Ontario—and you tried to work your affirmative action programs from data broken down on a provincial level, you would not, for example, end up implementing the type of affirmative action program you need for the cities perhaps of Toronto, Hamilton, Windsor, for visible minorities, because you would be including a lot of cities and parts of Ontario where there were very few visible minorities. You also get in the West, as was pointed out, some cities where there is a heavy concentration of native people, often in ghettos, in Winnipeg and Regina.

Our point on this amendment is that if you are going to have the right kind of affirmative action programs, you have to know what the breakdown of those target groups is in the district where those people live and work. Otherwise you will not be as effective as you would be.

That is what was put to us; the fears and concerns of some of the witnesses. This amendment attempts to deal with that problem.

In answer to Mrs. Collins, availability of data appears in our later amendments nos. 35 and 25.

**Mr. Weiner:** I cannot agree with Mr. Allmand's last concerns, because they are indeed covered in the bill, in paragraph 4.(b)(ii), where the geography is definitely covered. So we are quite content that we have that in there.

In further discussion, I agree with what Mr. Nystrom and Mrs. Collins have said, that certainly we do not want to get into those areas here. They do not appear in the bill; how can you then define it here? They can easily be handled in the guidelines or in the regulations themselves. So I would definitely be voting against this amendment.

• 1050

Amendment negated

**The Chairman:** Now Lib-8. As you will remember, I corrected it. It was for the same reason. I had corrected line 12 by 24 at page 1. It is another definition.

“disability” means any previous or existing mental or physical disability, including physical, developmental, sensory, psychiatric, learning, “invisible” disability, speech impairment and disfigurement.

**Mr. Allmand, please.**

**Mr. Allmand:** This is the definition of disability that has been developed by the disabled associations in Canada, and they have done it after a lot of research and a lot of work. They propose that we put the definition in the bill because there is a lot of confusion about what ‘disabled’ means.

While maybe some of the other amendments were on technical wording and so on, I consider this to be a very substantial amendment and required in a bill like this.

## [Translation]

tion provinciale, en Ontario par exemple, et si l'on essaie de concrétiser des programmes d'action positive à partir de données recueillies à l'échelle provinciale, on n'aura pas pour autant le type de programme d'action positive qu'il faut dans des villes comme Toronto, Hamilton, Windsor, les minorités visibles qui s'y trouvent ayant une très faible représentation dans d'autres villes et d'autres régions de l'Ontario dont on aurait pourtant tenu compte. D'autre part, il y a l'Ouest, comme je l'ai dit, et ses villes où vivent de fortes concentrations d'autochtones, souvent en ghettos, comme Winnipeg et Regina.

L'idée de cet amendement, c'est que pour formuler des programmes d'action positive adéquats, il faut avoir connaissance de la ventilation des groupes cibles dans le district où ces gens vivent et travaillent. Sinon, ils n'auront pas l'efficacité souhaitée.

Certains témoins nous ont fait part de leurs craintes et de leurs inquiétudes à ce sujet. L'amendement essaie donc d'y répondre.

En réponse à M<sup>me</sup> Collins, je dirai que la disponibilité des données est prévue aux amendements 35 et 25 que nous présentons.

**M. Weiner:** Je ne puis pas partager les dernières craintes exprimées par M. Allmand car les dispositions du projet de loi à l'alinéa 4b)(ii) où la géographie est nettement prise en considération y répondent déjà. Nous sommes donc tout à fait satisfaits à cet égard.

D'autre part, je conviens avec M. Nystrom et M<sup>me</sup> Collins que nous ne voulons certainement pas faire intervenir ces considérations ici. Il n'en est pas question dans les dispositions du bill. Comment donc les définir? On peut certainement le faire par l'intermédiaire de directives ou de règlements. Donc je voterai carrément contre cet amendement.

L'amendement est rejeté

**Le président:** Passons à l'amendement libéral n° 8. Vous vous souviendrez, je l'ai repris. C'était pour la même raison. J'ai retouché la ligne 12 page 24 à la page 1. C'est une autre définition.

«invalidité» signifie toute invalidité antécédente ou courante, mentale ou physique, y compris un handicap physique, de développement, sensoriel, psychiatrique, d'apprentissage, «invisible», de la parole ou de l'apparence.

Monsieur Allmand, allez-y.

**M. Allmand:** C'est la définition de «invalidité» que nous a donnée l'Association des invalides du Canada qui y ait parvenu après beaucoup de travail et de recherches. Elle nous suggère d'inclure cette définition dans le projet de loi parce qu'il y a beaucoup de malentendus concernant la signification du terme «invalidé».

Alors que les autres amendements étaient ni plus ni moins des amendements de forme, j'estime que celui-ci porte sur le fond et qu'il a sa place dans le projet de loi.

## [Texte]

By the way, the disabled associations have tried to make this point not only before this committee but also before other committees they have appeared before over the last few years in the House.

Just for more complete reference, the recommendation was strongly made by COPOH in issue 5 of the proceedings at page 45.

**The Chairman:** Next Mr. Nystrom, and then Mr. Hawkes.

**Mr. Nystrom:** I also want to support the amendment before us. It defines what disability means, and that is a very difficult area to get into with so many different kinds and diverse disabilities. Mary Collins and Warren Allmand and I were in Toronto last Thursday night and we saw all kinds of people with disabilities. They made a very strong plea to us that they be covered as strongly as possible in the bill.

The other point I want to make is that if we do not have it in the legislation then it will be drafted in the regulations anyway by the bureaucrats, and I would sooner have the politicians have more direct control over it. I think that should be an argument that really appeals to the Conservatives, who are very suspicious of bureaucrats.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** It is crunch time, Mr. Chairman.

I think we heard very, very eloquent testimony from the disabled people who appeared before the committee about their particular difficulties in securing employment. The concern they certainly raised in my mind is that if employers are required to deal with the notion of disabled then they will view that in terms of their bottom line, and the less severe the disability the more often you are likely to be employed while the more severe the disability the less likely you are to be employed would be a normal statistical response to a legal requirement of that kind.

The definition Mr. Allmand is proposing is certainly an all-inclusive definition. It really opens the door to some very minor disabilities, and that is the difficulty I have immediately upon reading it. I guess to some extent I am a victim of my own academic training in the field of psychology.

For instance, a 2% or 3% hearing loss could be a sensory problem for someone. It is a very, very minor disability that would be included in here. By getting this precise, in a statutory sense, you are really preparing the groundwork for an employer to do very, very little in terms of the handicapped who I think the committee members care about. He will be able to meet the legal statutory requirement by simply having every one of his employees tested for hearing and finding out that there is a 2% or a 5% or a 10% hearing loss, which tends to go with aging, for instance. There can be other sensory losses, such as memory. Let us take alcoholism as another potential psychiatric or psychological disorder, which is invisible.

## [Traduction]

Soit dit en passant, les associations d'invalides ont essayé de faire valoir ce point de vue non seulement ici mais également devant d'autres comités de la Chambre des communes au cours des dernières années.

Pour que vous ayez une meilleure idée de la question, cette recommandation a été faite vigoureusement par le COEH dont on trouvera le témoignage dans le fascicule 5, page 45.

**Le président:** Monsieur Nystrom, et ensuite monsieur Hawkes.

**M. Nystrom:** Je voudrais appuyer l'amendement dont nous sommes saisis. Il définit le terme «invalidité», et c'est une chose très difficile à faire étant donné toute la gamme et la diversité des invalidités. Mary Collins, Warren Allmand et moi-même étions à Toronto jeudi soir dernier et nous avons vu des gens avec des invalidités de toutes sortes. Ils nous ont exhortés fermement à définir l'invalidité le plus rigoureusement possible dans les dispositions du projet de loi.

D'autre part, si cette définition n'est pas donnée dans le projet de loi, elle fera l'objet de règlements préparés par l'administration mais je préférerais que les hommes politiques aient une maîtrise plus directe de la question. Du reste, cela n'est certainement pas pour déplaire aux Conservateurs, qui sont très méfiants à l'égard de l'administration.

**Le président:** Monsieur Hawkes, allez-y.

**M. Hawkes:** Nous en sommes au coeur de la question, monsieur le président.

Je pense que nous avons entendu des témoignages fort éloquentes de la part d'invalides qui ont comparu devant nous et nous ont expliqué leurs difficultés du point de vue de l'emploi. Ils ont fait valoir que si les employeurs étaient forcés de tenir compte de la notion d'invalidité, ils le feraient, et ils ont ajouté que moins l'invalidité était grave, plus il serait facile d'obtenir un emploi et plus l'invalidité était grave, plus il serait difficile d'en obtenir un et que ce serait le genre de choses que l'on pourrait le cas échéant prouver par des statistiques devant un tribunal.

La définition que propose M. Allmand est bien large. Elle permet d'inclure des invalidités très mineures et c'est cela qui m'inquiète de prime abord. Je suppose que c'est une déformation professionnelle pour un psychologue.

Par exemple, dans certains cas une surdité de 2 à 3 p. 100 pourrait être considérée comme un problème sensoriel. On peut donc concevoir qu'une invalidité très mineure pourrait être prise en ligne de compte. Avec une loi aussi précise sur ce point, l'employeur aura beau jeu d'en faire le moins possible pour les handicapés que les membres du Comité veulent protéger. Il pourra respecter les exigences juridiques tout simplement en faisant tester l'ouïe d'un de ses employés et constater qu'il est sourd à 2 p. 100, 5 p. 100 ou 10 p. 100, ce qui est normal quand on prend de l'âge par exemple. Il y a d'autres pertes sensorielles comme celle de la mémoire. On pourrait même considérer l'alcoolisme comme un désordre psychiatrique ou psychologique potentiel, invisible, du reste.

[Text]

• 1055

[Translation]

I would ask Mr. Allmand, for instance, if he feels comfortable with this definition of disability would he please provide us also with a definition of aboriginal peoples that he would feel comfortable putting into statute, and then could he provide us with a definition of visible minorities that he would feel comfortable putting into statute. I know that he knows a lot about aboriginal peoples and would maybe better appreciate the difficulty there in putting into statute—not into regulations, but into statute—a definition. And just in closing, Mr. Chairman, I feel very, very uncomfortable with the notion of trying to put it into statute. I suggest the problem with it, as it affects the handicapped or the notion of disability, is that this definition is far too broad and when it comes to regulations and requirements of the Human Rights Commission and so on, it should be much narrower. What we are really concerned with are disabilities which interfere with employment; this definition would just encompass far too many people and make it far too easy for employers to meet a statistical requirement. It would not get at what we are trying to get at. So that is why I would urge us not to do it. Go one step further. If we do it here, then I think we have to try and do it for the four target groups, and I would certainly like to see the attempt to do it for aboriginal peoples and visible minorities. It might be somewhat easier in women, but I would like to even see that.

**The Chairman:** Madam Browes, *s'il vous plaît*.

**Mrs. Browes:** Thank you, Mr. Chairman. Just briefly I would like to say that in my opinion the appropriate place in terms of how we want to have this implemented is to have this developed in the guidelines or the regulations. This would be much easier in order to make the act work the way we want it to work, rather than having it in the legislation as proposed. So I would recommend rejecting this amendment.

**The Chairman:** Mr. Weiner, *s'il vous plaît*.

**Mr. Weiner:** I would also be against this particular amendment. Mr. Hawkes is correct. You would want to define it in the regulations because it is a definition that is constantly evolving. If you wrote it into the statutes it would be far too rigid and would be inflexible and we would be inconsistent.

I think the place to do it, as I said, is in the guidelines or the regulations.

**The Chairman:** Madam Collins, please, followed by Mr. Allmand.

**Mrs. Collins:** I guess I have the same concerns, because I think with this definition you would have well over 50% of the population, even under the UN definition of being disabled, and I think ultimately that would end up defeating the purpose of the bill. I think the groups that we really hope the bill will help are those groups who have disabilities, which as Mr. Hawkes said, really create barriers to their employment. Whereas with this I am sure that most of us around this table would really qualify as disabled for... I know I have poor eyesight and some of you may have...

Je demanderais donc à M. Allmand, si cette définition lui convient, de nous donner une définition du terme «autochtones» qu'il souhaiterait voir inclure dans une loi et d'en faire autant pour l'expression «minorités visibles». Je sais qu'il connaît bien la situation des peuples autochtones et c'est pourquoi il comprendra peut-être plus facilement la difficulté d'inclure une telle définition dans une loi—et je ne parle pas ici de règlement mais bien d'une loi—monsieur le président, j'hésite énormément à inclure une telle définition dans la loi. Le problème que j'y trouve, dans le cas des handicapés ou des invalides, est le fait qu'elle est beaucoup trop large; du point de vue des règlements et des exigences de la Commission des droits de la personne, elle devrait être beaucoup plus limitative. Ce qui nous intéresse surtout avant tout, ce sont les invalidités qui empêchent d'obtenir un emploi. La définition proposée engloberait beaucoup trop de gens et donnerait beaucoup trop facilement aux employeurs la possibilité de se conformer aux exigences statistiques. Nous n'atteindrions pas notre objectif. Voilà pourquoi j'espère vivement que nous n'en ferons rien. J'espère que nous ne franchirons pas ce pas-là. Autrement, nous devrions en faire autant pour les quatre groupes cibles, et je vois mal comment on pourrait donner une définition de «peuples autochtones» et de «minorités visibles». Dans le cas des femmes, la tâche serait plus facile, et encore.

**Le président:** Madame Browes, allez-y.

**Mme Browes:** Merci, monsieur le président. En quelques mots, je suis d'avis que si nous voulons que cela puisse être concrétisé, il faut procéder par directives et règlements. Ce serait beaucoup plus facile pour ce qui est de l'application de la loi et voilà pourquoi je recommande que nous rejetions l'amendement.

**Le président:** Monsieur Weiner, allez-y.

**M. Weiner:** Je suis contre cet amendement. M. Hawkes a raison. Il nous faudrait définir cela dans les règlements car il s'agit d'une définition en constante évolution. Si nous la confinons dans les lois, elle serait beaucoup trop rigide, pas assez flexible, et cela donnerait lieu à des incohérences.

Je pense qu'elle trouvera sa place dans les directives et règlements.

**Le président:** M<sup>me</sup> Collins, et ensuite M. Allmand.

**Mme Collins:** Je pense que je partage les inquiétudes de mes collègues car cette définition englobe plus de 50 p. 100 de la population, malgré la définition que les Nations Unies ont donnée du terme «invalides». Je pense qu'en fin de compte, on se rendrait compte que l'objectif du bill s'en trouve court-circuité. Je pense que les groupes que nous espérons atteindre par les dispositions de ce bill sont ceux, comme l'a dit M. Hawkes, dont les invalidités constituent une entrave à l'obtention d'un emploi. Suivant cette définition, la plupart de ceux qui sont réunis autour de cette table pourraient être considérés comme invalides pour... Pour ma part, j'ai la vue basse et certains d'entre vous...



## [Texte]

**Mr. Hawkes:** Curly hair.

**Mrs. Collins:** —curly hair or something.

**Mr. Hawkes:** A disfigurement.

**Mrs. Collins:** But I have real problems with this because I think it would end up defeating or it would enable employers to get around the real purpose of the bill and the results that we want.

**The Chairman:** Mr. Heap. I am sorry, Mr. Heap had sought the floor; *il avait demandé la parole*. Mr. Heap, followed by Mr. Allmand.

• 1100

**Mr. Heap:** Mr. Chairman, I think we should support this amendment. The sense of it is clear enough. Granted no definition is ever going to be complete, even if it runs to six pages. There will be development; there will be amendments to legislation in future. This is not a reason for not putting in a definition.

I find the absence of definitions of the target groups is one of the aspects of this bill that makes it just not credible to me. We are going to require employers to report concerning the disabled, for example, with absolutely nothing in the legislation to tell them who the disabled are.

We are told it will be in the regulations, but we have no control over what is in the regulations. We as parliamentarians have no control over what is in the regulations. If there was a brief definition—and this is relatively brief—and if regulations were published, then we as well as the public would have a bit more chance to judge and argue whether or not the regulations faithfully reflect the legislation.

As the bill stands now, we could have any kind of regulation or no regulation at all and this would be entirely consistent with the bill as it stands. To require the employers to report on something which is absolutely undefined in the legislation, it seems to me, is just not serious. Our party's principal objection to this proposed legislation is that there is no enforcement of employment equity. There is enforcement of reporting but no enforcement of employment equity. The foolishness of the bill in this respect is reflected in the fact that we are going to force people to report on we-know-not-what.

Mr. Hawkes and his colleagues are asking us not to talk about what it is we are asking them to report on. They would leave it to some guidelines or some regulations that somebody will write some day without any control by the legislation.

I think the difficulty that Mr. Hawkes claims to foresee, or believes he foresees, can be handled by clause 2:

The purpose of this Act is to achieve equality in the work place so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability . . .

Say I have a 3% hearing impairment. If my job were to be a piano tuner or something, maybe this 3% would seriously

## [Traduction]

**M. Hawkes:** Vous êtes aussi bouclé.

**Mme Collins:** . . . ont des boucles ou autre chose.

**M. Hawkes:** C'est peut-être aussi une invalidité d'apparence.

**Mme Collins:** Cela m'inquiète particulièrement car je pense que nous compromettrions l'objectif du bill en donnant aux employeurs la possibilité de le contourner si bien que nous n'atteindrions pas les résultats que nous souhaitons.

**Le président:** Monsieur Heap. Excusez-moi, M. Heap a demandé la parole. *He asked for the floor*. Monsieur Heap, suivi de M. Allmand.

**M. Heap:** Monsieur le président, je pense que nous devrions appuyer cet amendement. Ce qu'il signifie est assez clair. Il est vrai qu'aucune définition ne sera jamais complète, même si elle couvrirait six pages. Il y a aura évolution; il y aura des modifications apportées à la loi. Cela ne devrait pas pour autant nous empêcher d'inclure une définition dans la loi dès maintenant.

C'est précisément l'absence de définition des groupes cibles dans les dispositions du projet de loi qui me fait douter de sa crédibilité. Nous allons exiger que les employeurs fassent des rapports concernant le nombre d'invalides dans leurs effectifs sans leur préciser dans la loi qui est invalide.

On nous promet qu'il y aura des règlements mais n'avons aucun contrôle là-dessus. En tant que parlementaires, nous n'avons pas notre mot à dire dans la formulation des règlements. Si on choisissait une définition brève, et celle-ci l'est assez, et si des règlements étaient formulés, les parlementaires, tout autant que le public, seraient mieux en mesure de juger et de discuter de la concordance entre les règlements et la loi.

Dans sa forme actuelle, le projet de loi rend possible toutes sortes de règlements, voire l'absence de règlements. Exiger que les employeurs fassent rapport sur une situation qui n'est absolument pas définie dans la loi, est à mon avis farfelu. La principale objection de notre parti à ce projet de loi provient du fait qu'il n'y a pas de mise en application de l'équité dans l'emploi. Les dispositions prévoient il est vrai l'application d'une procédure de rapport mais pas d'une procédure d'application d'équité dans l'emploi. Ce manque de sérieux est évident puisque nous allons forcer les gens à faire rapport sur je ne sais trop quoi.

M. Hawkes et ses collègues nous demandent de ne pas préciser ce sur quoi nous leur demanderons de faire rapport. Ils veulent s'en remettre à des directives et à des règlements que quelqu'un rédigera un jour sans possibilité de contrôle législatif.

La difficulté que semble prévoir M. Hawkes est aplanie par l'article 2:

La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances pour des motifs autres que sa compétence . . .

Disons que je sois sourd à 3 p. 100. Si j'étais accordeur de pianos, ces 3 p. 100 pourraient certainement me nuire grave-

## [Text]

hinder me from doing the job right. I do not know; I have never been a piano tuner. But if my job were just to carry the mail from door to door, I would hope no employer, government or otherwise, would argue that 3% hearing disability is related to my ability to fulfil the goal of the job.

In other words, the degree of disability that will be attended to under this legislation is governed by this part of clause 2 and would be a ground for ruling out a frivolous objection by an employer. I do not see the difficulty that Mr. Hawkes sees, and I do see a great difficulty in failing to include any definition whatsoever.

**Le président:** Merci. Monsieur Allmand, s'il vous plaît, suivi de M<sup>me</sup> Sparrow et de M. Hawkes.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, this definition was drafted by those people who suffered the discrimination of disability. Consequently, I find it strange that the Conservative members feel they know more about what the definition of disability should be than those who have suffered such discrimination. They are saying that it is too broad and will take in too many people and so on.

• 1105

If you look at the testimony and you look at the work that has been done by other committees in the last parliament—*Obstacles*; the Disabled and Handicapped committee—there was a great insistence on this; that there be a definition. That is one point. The definition was drafted by those who suffer the discrimination against the disabled, and this is what they think is necessary.

Secondly, I find it strange... the government members are saying this can be done in the regulations, but they do not think the definition of 'employer' can be dealt with in the regulations. There they want it in the bill because they want to make sure they do not offend some employers. They want the employers to be absolutely sure what they mean by 'employer'. So they put that in the bill. But when it comes to the target groups, they leave that to regulation. The bill is supposed to be for the target groups. They do not define them according to the request of the target groups, but they define 'employer' because employers are very nervous and would not want 'employer' to be defined in the regulations.

I was asked if I would be willing to put in a definition of 'aboriginal people'. Well, yes, I would.

By the way, it is defined in the Constitution. That is why it is not really required here. It is defined in the Constitution of Canada now.

And visible minorities—the visible minorities when they appeared did not suggest a definition. They felt that for them it was more obvious who was... it did not need to be defined. But the disabled people insisted on it, had argued it strongly, and I think we should put this definition in the bill.

## [Translation]

ment dans l'exercice de mon métier. Je n'en sais rien car je n'ai jamais été accordeur de piano. Si cependant mon métier était de livrer le courrier de porte à porte, j'espère qu'aucun employeur, le gouvernement ou un autre, ne pourrait faire valoir qu'une surdité à 3 p. 100 risque de m'empêcher de m'acquitter de mes fonctions.

En d'autres termes, le degré d'invalidité visé par les dispositions du projet de loi est prévu à l'article 2 qui permettrait de contrer une objection farfelue de la part d'un employeur. Je ne prévois pas la même difficulté que M. Hawkes mais je prévois un problème énorme si l'on n'inclut pas une définition, quelle qu'elle soit.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Allmand, followed by Mrs. Sparrow and Mr. Hawkes.

**M. Allmand:** Monsieur le président, cette définition a été rédigée par des gens qui ont souffert de discrimination à cause de leur invalidité. En conséquence, je trouve étrange que les membres du Parti conservateur estiment en savoir plus sur la définition du terme «invalidité» que ceux qui souffrent de discrimination. Ils affirment qu'elle est trop large et qu'elle englobera trop de gens.

Reportez-vous au témoignage et revoyez les travaux d'autres comités de la législature précédente, notamment celui qui a rédigé le rapport *Obstacles*. Il s'agit du Comité sur les invalides et les handicapés. On a beaucoup insisté sur la nécessité d'une définition. Voilà une chose. La définition a été rédigée par des handicapés qui souffrent de discrimination car ils y ont mis ce qu'ils estiment nécessaire.

D'autre part, je trouve étrange... les députés du parti ministériel disent que cela pourra être revu dans des règlements, mais ils ne pensent pas que la définition du terme «employeur» doive l'être. Ils veulent que ce terme soit défini dans le projet de loi parce qu'ils ne veulent pas faire prendre la mouche aux employeurs. Ils veulent que ces derniers sachent bien ce que l'on entend par «employeur». Voilà pourquoi la définition est incluse dans le bill. Pour ce qui est des groupes cibles, ils s'en remettent au règlement. Le projet de loi est censé viser les groupes cibles. Ils ne définissent pas ces groupes suivant les souhaits de ces derniers, mais ils définissent le terme «employeur» car les employeurs sont très inquiets à l'idée que le terme «employeur» puisse être défini dans les règlements.

On m'a demandé si je serais prêt à donner une définition de l'expression «peuples autochtones». Eh bien, oui, je suis prêt.

Je vous ferai remarquer que cette expression est définie dans la constitution. Voilà pourquoi ce serait superflu de le refaire ici. Actuellement, cette définition existe dans la Constitution du Canada.

Quant aux minorités visibles, leurs représentants, quand ils ont comparu, n'ont pas proposé de définition. Et ils estimaient que c'était plus évident que... cette expression n'a donc point besoin d'être définie. Quant aux invalides, ils ont insisté vigoureusement et voilà pourquoi nous devrions inclure cette définition dans le projet de loi.

## [Texte]

Again, they worked at great length on it, and they had lawyers working with them. It seems to me an appropriate definition. I have never, as far as I know, suffered the discrimination of disability, so it is hard to put myself in the shoes of a disabled person and say what is good for them.

**Mrs. Sparrow:** I would like to speak against this amendment. I feel very strongly that we need flexibility in the bill, and it is not up to the government to set the process for the employers. The process is up to the various industries, but we are very interested in the results; and the reporting of the results is up to the employer.

My colleague did mention 3% hearing disability. Therefore I think it would be up to that specific industry or that specific employer to set the guidelines for what is needed to address and to provide means for the designated groups, or our target groups. So I would like to speak against the amendment and say it is not the process but the results that we are most interested in.

**Mr. Nystrom:** Just a response to Mrs. Sparrow. She said the process is up to the industry—I think that is what she said—and the employer is to set the guidelines; the whole process is up to the industry and the employers to set the guidelines. I would argue that is not the case at all. We as parliamentarians should be setting the guidelines. It should not be up to the CNR. It should not be up to the Bank of Montreal. It should be up to the Parliament of Canada to set the guidelines for the four target groups we are here for.

If you had come with us to Toronto last Thursday night, you would have seen the disabled people making an appeal to set a definition of what they are in this particular bill. I would sooner trust that to the Parliament of Canada than have that just in the guidelines.

It is going to be there anyway. The question is who should put it in. Should we put it in, or should it be left to the Department of Justice lawyers who draft and make their guidelines?

I make that appeal. It seems to me Conservative members in particular would be interested in making sure we do this rather than rely on some bureaucrats to do it behind closed doors.

**Mr. Hawkes:** I would like members to consider for a moment... It is in the best interest of the groups across the country who deal with the disabled to have the broadest definition possible so it takes in the largest membership possible. So we have a set of circumstances that leads to a broad definition of the disabled and handicapped. That is one set of circumstances.

When you come to this particular proposed statute, you really have two situations. You have a responsibility on the part of society to define the pool of available labour, and you do that through the census and you do that through the labour force survey. I suggest to members that if the definition which is proposed here became the definition which was used in the interview for the census and/or for the labour force survey, if we in statute are saying we should define the available pool of

## [Traduction]

Encore une fois, ces associations ont consacré beaucoup d'énergie à la rédaction de cette définition, en collaboration avec des avocats. Il me semble que cette définition est valable. Autant que je sache, je n'ai jamais souffert de discrimination pour raison d'invalidité, si bien qu'il m'est difficile de me mettre dans la peau d'un invalide et de m'en faire le défenseur.

**Mme Sparrow:** Je voudrais me prononcer contre cet amendement. Je suis persuadée qu'il faut plus de souplesse dans ce projet de loi et il n'appartient pas au gouvernement de lancer le processus pour les employeurs. C'est aux divers secteurs de le faire et ce qui nous intéresse, nous, ce sont les résultats. C'est à l'employeur de faire rapport des résultats.

Mon collègue a parlé d'une surdité de 3 p. 100. Par conséquent, je pense qu'il faudrait qu'un secteur précis ou un employeur donné établissent des directives expliquant ce qui est nécessaire pour s'attacher aux problèmes d'un groupe désigné, d'un groupe cible et offrir des moyens de leur rendre justice. Je me prononce donc contre l'amendement, car ce n'est pas le processus, mais le résultat qui m'intéresse avant tout.

**M. Nystrom:** Je tiens à répondre à Mme Sparrow. Elle a dit qu'il revenait aux industriels de s'occuper du processus, si j'ai bien compris, et à l'employeur de rédiger des directives. Elle a dit que tout le processus relevait de l'industrie et que les employeurs devaient établir des directives. À mon avis, ce n'est pas du tout le cas. En tant que parlementaires, c'est à nous d'établir des directives. Pas au CN, pas à la Banque de Montréal. C'est au Parlement du Canada d'établir des directives à l'intention des quatre groupes cibles visés.

Si vous aviez été avec nous à Toronto, jeudi soir dernier, vous auriez entendu les invalides nous exhorter à rédiger une définition les identifiant dans ce projet de loi. Je préfère placer ma confiance dans le Parlement du Canada au lieu de m'en remettre à quelqu'un qui rédigerait des directives.

La définition existera de toute façon. Il s'agit de déterminer qui devrait la rédiger. Est-ce que nous devrions le faire? Devrions-nous nous en remettre aux avocats du ministère de la Justice qui rédige les directives?

J'en appelle à vous. Selon moi, les membres du Parti conservateur devraient vouloir à tout prix s'assurer qu'ils ont la main haute là-dessus plutôt que des fonctionnaires qui le feraient à huis-clos.

**M. Hawkes:** Je voudrais que les membres du Comité se penchent un instant... il y a du plus haut intérêt des groupes qui s'occupent des invalides au Canada de pouvoir compter sur la définition la plus général possible afin d'englober le plus de monde possible. Dans certaines circonstances, une définition large des invalides et des handicapés s'impose. C'est ici le cas.

Dans le cas d'une disposition législative proposée, il y a à vrai dire deux situations. Vous êtes chargés au nom de la société de recenser les demandeurs d'emploi, et vous utilisez à cette fin les statistiques tirées du recensement et des sondages sur la population active. Je vous soumetts, messieurs les députés, que si la définition proposée ici était utilisée lors du recensement ou de l'enquête sur la population active, et si nous définissons ainsi, légalement, la population des handicapés



## [Text]

disabled labour using this definition, then we will get to 50%, 60% or 70% of the Canadian population defining themselves as disabled.

• 1110

I ask members if that is very helpful. I suggest to members that it bloody well is not very helpful. It is not very helpful to the kinds of people I think Members of Parliament are concerned about. It is really, under statute, what we would be requiring the labour force survey and the census takers to move into, this broad definition.

Similarly, if we hand this broad definition to employers to use in their firms for the purpose of reporting, then none of them will fail to meet very, very advanced targets. If we are willing to allow employers to report minimal handicaps such as 3% hearing loss or sensory loss of any kind . . . The point was made privately that the wife of the Prime Minister has indicated that the Prime Minister has a not very well developed sense of smell or maybe an absence of that. Now, that is a sensory handicap, ladies and gentlemen; that is a sensory handicap.

We are not going to have a form here in the future which requires employers to specify that it is a handicap related to smell or a 3% hearing loss or whatever. They simply get reported as to whether or not there is the presence or absence of a handicap, of a disability. To put something this broad into statute law in terms of its impact on the labour force survey, in terms of its impact on the census, in terms of its reporting requirement from employers, I suggest to members here, is an absolute absurdity which runs counter to what it is we want to achieve.

The heart of the definition is this. If we do not touch another thing, it is going to relate to self-disclosure, people who define themselves as handicapped because they feel handicapped, because they feel disabled. They say: I am disabled, or I am a visible minority, or I am an aboriginal person. If we move one step beyond that to compel it, then we had better face up to that as a principle. Do we want to compel people to disclose every medical condition that affects them? Do we want to compel them to disclose that to employers and to fellow employees and so on? I suggest that is a whole new ball park. That is essentially what we are entering into here with this definition, and I do not think we should do it.

**Le président:** Madame Pépin, s'il vous plaît.

**Mme Pépin:** Je trouve inacceptable que le gouvernement, qui veut qu'un projet de loi soit mis en application, n'établisse pas de protocole à suivre. Évidemment, si l'on veut que le projet de loi ne fonctionne pas, on n'établira pas de directives.

On sait fort bien que s'il n'y avait pas de directives très rigides dans la loi concernant l'alcool, celle-ci serait tout à fait inefficace. Comme dit mon collègue M. Warren Allmand, ce sont les personnes handicapées physiquement qui demandent que cette disposition-là soit ajoutée. Si le gouvernement voulait

## [Translation]

demandeurs d'emploi, alors 50, 60 ou 70 p. 100 de la population canadienne se prétendra handicapée.

Les députés pensent-ils que cela soit très utile? Je vous soumets, messieurs, que cela ne nous aidera aucunement. Les députés n'aideront pas, ainsi, ceux qu'ils cherchent à rejoindre. Si nous l'incluons dans la loi, nous imposerons cette définition trop vague aux recenseurs et aux personnes chargées d'effectuer les enquêtes sur la population active.

Aussi, si nous permettons aux employeurs d'utiliser cette définition trop générale dans les rapports qu'ils feront sur leur compagnie, il est sûr que tous atteindront des objectifs remarquables. Si nous sommes disposés à permettre aux employeurs de consigner des handicaps mineurs telle une perte de l'ouïe de 3 p. 100 ou une atteinte mineure à un autre sens quel qu'il soit . . . lors d'une conversation privée, on a signalé que la femme du Premier ministre a dit qu'il n'a pas l'odorat très bien développé ou même que ce sens est peut-être absent chez lui. Il s'agit là d'un handicap sensoriel, mesdames et messieurs; voilà un cas d'espèce.

Nous n'avons pas l'intention de fournir aux employeurs un formulaire leur demandant de préciser le genre de handicap dont il est question, s'il s'agit d'un trouble de l'odorat ou d'une perte de l'ouïe de 3 p. 100, par exemple. Les employeurs n'ont qu'à signaler la présence ou l'absence d'un handicap, ou d'une invalidité. Il est tout à fait absurde d'inclure une définition aussi vaste dans nos statuts, compte tenu des répercussions éventuelles sur le sondage sur la population active, le recensement, et les rapports qu'auront à préparer les employeurs; une telle disposition irait à l'encontre de ce que nous tentons d'accomplir.

Voici ce qui est au coeur de cette définition: si nous ne modifions rien de plus, les gens se définiront eux-mêmes comme handicapés, parce qu'ils sentent que c'est leur cas, qu'ils sont invalides. Ils diront: je suis handicapé, ou encore, j'appartiens à une minorité visible, ou je suis autochtone. Si nous allons plus loin et tentons de les contraindre à faire ces divulgations, nous allons devoir admettre que nous introduisons un principe. Est-ce que nous voulons contraindre les gens à divulguer tout problème médical dont ils souffrent? Voulons-nous les contraindre à divulguer leurs problèmes médicaux à leurs employeurs et à leurs collègues? C'est une toute autre affaire. Voilà la voie sur laquelle nous nous engageons si nous adoptons cette définition, et je suis contre.

**The Chairman:** Mrs. Pépin, please.

**Mrs. Pépin:** I find it unacceptable that the government, who want to see a bill implemented, not establish some sort of protocol. Of course, if one's purpose is to see the bill founder, one should not establish guidelines.

We are well aware that if strict guidelines were not included in the act on impaired driving, the act would be totally ineffective. As my colleague Mr. Warren Allmand says, the physically handicapped are the ones who have asked that this provision be added. If the government were really sincere in

[*Texte*]

sincèrement que le projet de loi C-62 soit efficace, il établirait certainement des directives.

• 1115

Je ne comprends pas les priorités du gouvernement en ce qui concerne le projet de loi C-62. On sait fort bien que s'il n'y a pas de directives et que le gouvernement ne le fait pas lui-même, l'objectif ne sera pas atteint. Par conséquent, je ne peux absolument pas appuyer vos arguments.

Monsieur le président, puis-je maintenant invoquer le Règlement?

**Le président:** Oui.

**Mme Pépin:** Je suis arrivée en retard, et je m'en excuse. Je reviens aux recommandations qui nous ont été remises en langue anglaise. En tant que députée francophone, je trouve cela inacceptable. Je suis bien d'accord qu'on doit travailler pour adopter le projet de loi le plus rapidement possible, mais si on nous avait remis un texte uniquement en français, mes collègues anglophones auraient trouvé leur travail difficile. Je me demande comment il se fait qu'on a accepté de travailler seulement avec des textes anglais. Je sais qu'on vous a remis ces textes à 17h00 hier, mais le Comité ou le gouvernement avait la responsabilité de les faire traduire. J'ai siégé à d'autres comités et, comme les personnes qui ont siégé avec moi le savent, j'ai toujours refusé de travailler avec des textes uniquement en anglais. Même si je suis bilingue, je m'y oppose fortement. Je vais me retirer ce midi et je reviendrai quand j'aurai des textes français.

**Le président:** Merci, madame Pépin. Je dois vous dire que ce matin, j'ai donné des ordres qui sont en train d'être exécutés.

**Mme Pépin:** Alors, on attendra que les textes soient bilingues.

**Le président:** Je pense que le reste du texte nous sera soumis très bientôt, possiblement cet après-midi, si nous siégeons, mais certainement demain.

**Mme Pépin:** Alors, je reviendrai demain. Il est très difficile de travailler dans de telles conditions.

**Le président:** Je suis d'accord avec vous.

**Mme Pépin:** C'est inacceptable. Si les députés francophones racontent une histoire comme celle-là dans leur comité, le gouvernement va se faire drôlement donner... C'est inacceptable. C'est un projet de loi très important, et même s'il n'est pas bon, il faudrait au moins qu'on soit capables de travailler dans notre langue.

**Le président:** Monsieur Weiner, s'il vous plaît.

**M. Weiner:** Monsieur le président, j'accepte que vous nous donniez l'assurance que les textes seront traduits en français.

**Le président:** J'ai ordonné qu'ils le soient ou je ne siégerai pas.

**M. Weiner:** Ce n'était pas la responsabilité du gouvernement. Le gouvernement n'était pas en défaut. Je suis un

[*Traduction*]

wanting to see Bill C-62 an effective law, they would certainly formulate some guidelines.

I do not understand the government's priorities regarding Bill C-62. We know very well that if there are no guidelines and the government does not comply with the legislation itself, the objective of the bill will not be achieved. Consequently, I certainly cannot support your arguments.

May I now raise a point of order, Mr. Chairman?

**The Chairman:** Yes.

**Mrs. Pépin:** I arrived at the meeting late, and I apologize for that. My point relates to the recommendations, which we received in English only. As a French-speaking member of parliament, I find this unacceptable. I certainly agree that we must co-operate to pass the bill as quickly as possible, but I think that if we had been given a document in French only, my English-speaking colleagues would have found it difficult to do their work. I am wondering why the committee agreed to work using material in English only. I know that you were given the documents in question at five o'clock yesterday, but it was up to the committee or to the government to see that they were translated. I have sat on other committees, and as my colleagues on those committees know, I have always refused to work with documents that were in English only. The fact that I am bilingual does not alter my strong opposition. I shall therefore be leaving the meeting at noon and I will come back only when we have the material in French.

**The Chairman:** Thank you, Mrs. Pépin. I should tell you that this morning I instructed that the documents be translated, and this is being done.

**Mrs. Pépin:** We will wait until the documents are in both languages.

**The Chairman:** I think that the rest of the amendments will be ready very soon, possibly this afternoon, if we were to sit, but they will certainly be ready by tomorrow.

**Mrs. Pépin:** In that case I will be back tomorrow. It is very difficult to work under these conditions.

**The Chairman:** I agree with you.

**Mrs. Pépin:** It is unacceptable. If the Francophone members of the committee were to tell this story in their riding, the government would really find itself... It is unacceptable. This is a very important bill, and while it is not perfect, we must be able to work on it in our own language.

**The Chairman:** Mr. Weiner, please.

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, I accept your assurance that the documents will be translated into French.

**The Chairman:** I have ordered that they be translated, or else the committee will not sit.

**Mr. Weiner:** It was not up to the government to have the documents translated. The government is not at fault. I am a

[Text]

nouveau membre de ce Comité, mais je crois que c'était la responsabilité du Comité.

**Mr. Allmand:** It is the responsibility of the translation services in the House of Commons. They are overworked, I guess.

**The Chairman:** But overworked or not, it is in the process at the moment. I can assure you that after this morning we will not sit if the text is not . . .

**Mme Pépin:** Si l'on veut que le projet de loi soit adopté, que l'on prenne les moyens nécessaires.

**Le président:** Je ne me porte pas à la défense du gouvernement. En tant que président, je prends la responsabilité de la chose. J'aurais dû annuler la réunion, mais je ne peux pas accepter de blâmer le gouvernement. Je pense que je suis assez grand pour prendre mes responsabilités.

**Mme Pépin:** Ce ne doit pas être si long à traduire de toute façon.

**Le président:** Il aurait fallu qu'on me soumette ces représentations-là avant le début de la réunion. Donc, nous allons siéger ce matin et j'aviserai à la fin de la réunion. Je prendrai mes responsabilités de président; je ne veux pas les décharger sur le personnel ou sur le gouvernement. J'ai décidé de siéger, et personne ne s'y est vraiment opposé. J'ai eu des représentations, et aussitôt qu'elles m'ont été soumises, j'ai pris mes responsabilités. J'ai agi. Je vous dis que je ne siégerai pas si les textes ne sont pas traduits. Mais je ne veux pas que le personnel soit blâmé, ni les députés qui ont soumis des textes dans l'une ou l'autre des deux langues. Je suis prêt à prendre la responsabilité de la chose.

Si M. Warren Allmand me le permet, je vais mettre son amendement en délibération.

Monsieur Allmand, s'il vous plaît.

**Mr. Allmand:** On a point of order, I just want to make it clear that when we were the government and I was a government member, I very often put amendments to the committee as an individual, not as a member of a party. It should be clear that the rules, both in the House at report stage and in committee, the only requirement is that you put the amendment when the amendment is called. If I am French-speaking, I could make an amendment at the very last minute in French without any approval of my party. We have one independent member in the House, and I presume he could at report stage, or if he was on a committee, make an amendment and it is up to the facilities of the House to translate what he says.

• 1120

While it is preferable that we have all these things done in advance—and I agree with Mrs. Pépin: it is very difficult for her to work with these amendments, as it was with Mr. Plamondon—it would be equally difficult for some of us if they were put as a whole raft of amendments. But some way or other we have to . . . The rules of the House do not require it, but it is a preferable thing.

[Translation]

new member of this committee, but I think translation is the committee's responsibility.

**M. Allmand:** C'est la responsabilité des services de traduction de la Chambre des communes. Je suppose qu'ils sont surchargés de travail.

**Le président:** Quoi qu'il en soit, la traduction est en train de se faire en ce moment. Je puis vous assurer que nous ne siégerons pas après ce matin si les documents ne sont pas . . .

**Mrs. Pépin:** If the governments wants the bill to be passed, it should take the necessary action.

**The Chairman:** I am not defending the government. As Chairman of the committee, I accept responsibility for this matter. I should have cancelled the meeting, but I do not agree that the government is to blame. I think that I am big enough to assume my responsibilities.

**Mrs. Pépin:** It should not take that long to translate the document in any case.

**The Chairman:** I should have received these representations before the beginning of the meeting. We will therefore sit this morning and I will consider the matter further at the end of the meeting. I will discharge my responsibilities as Chairman. I do not want to shift them either to the staff or to the government. I decided that the committee would sit, and no one really objected. Some representations were made, and I immediately assumed my responsibilities. I made a decision. I tell you I will not sit if the documents are not translated. However, the staff should not be blamed nor should the members who submitted material in only one of the official languages. I am prepared to assume responsibility for this.

With Mr. Allmand's permission, I will call his amendment.

Mr. Allmand, please.

**M. Allmand:** J'invoque le Règlement. Je tiens à préciser que lorsque notre parti était au pouvoir et que j'en étais membre, j'ai souvent présenté des amendements en tant que membre particulier, et non pas en tant que membre d'un parti. Il faut bien préciser que le Règlement, et à la Chambre au moment de l'étape du rapport et au Comité, prévoit uniquement qu'on présente l'amendement lorsqu'il est mis en délibération. Si j'étais francophone, je pourrais présenter un amendement à la toute dernière minute en français sans avoir l'approbation du mon parti. Il y a un député indépendant à la Chambre, et je tiens pour acquis qu'à l'étape du rapport, ou lors d'étude d'un projet de loi en comité, il pourrait présenter un amendement. C'est au service de la Chambre de le traduire.

Bien qu'il soit préférable que nous fassions faire toutes ces choses à l'avance—et je suis d'accord avec M<sup>me</sup> Pépin: cela ne lui facilite pas plus la tâche qu'à M. Plamondon—si tous ces amendements étaient regroupés cela rendrait à certains d'entre nous la tâche tout aussi difficile. Quoi qu'il en soit, d'une manière ou d'une autre, nous devons . . . il n'y a pas de règlement mais c'est préférable.



**[Texte]**

I just want to make clear, in case the impression is that you cannot make an amendment at the last minute when the clause is called, that any one of those members could do it and it would be up to the facilities of the House of Commons to translate for the rest of us.

**The Chairman:** I suppose that is the reason why we have full translation at our disposal. Okay. I can adjourn, but I will not.

Submitted by Mr. Allmand, 11 interventions. Amend clause 3 by adding immediately after line 24 at page 1 the following new definition: "disability". Can I dispense?

**Mr. Allmand:** I would like a recorded vote on this amendment.

**The Chairman:** Certainly.

Amendment negated: nays, 8; yeas, 3

**Le président:** Nous passons à l'amendement Lib-4 proposé par M. Allmand.

It is to amend clause 3 by striking out line 26 at page 1 and substituting the following therefor:

twenty-five or more employees on or in

Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** A good number of the target witnesses objected to the floor of 100 because they pointed out, and rightly so, that a great number of firms have fewer than 100 employees.

I should also point out to the committee that the fair employment practices section of our Canada Labour Code defines an employer as a person who employs five or more employees. So there we are going to have, for purposes of fair employment practices, an employer defined in terms of 5, but here 100. I considered a strong argument to consider 5 and make it consistent with fair employment practices, but it would be difficult with five to make a judgment on employment equity because that is too small a number to determine how many women, visible minorities, native people and handicapped there should be. That is too small a group. It is interesting to note that the U.S. Equal Opportunity Act defines employers as 15 or more employees. The great United States can accept 15, and we have 100.

• 1125

The reason I picked 25 was because the Canadian Ethnocultural Council, at the seventh meeting at page 99 of our testimony, recommended 25; and the Coalition of Visible Minorities, of course, suggested no floor whatsoever. I think that if you are going to make a judgment on affirmative action, you need some grouping that permits you to make a judgment on whether there is fairness in that employment grouping. I think 100 is away too high. The definition of five in the Canada Labour Code, I think, is too small. Twenty-five appears to me to be a reasonable number to make a judgment on that. That is the reason for the amendment.

**[Traduction]**

Je tiens simplement à indiquer clairement, au cas où certains d'entre vous estiment qu'ils ne peuvent présenter un amendement à la dernière minute lorsqu'un article est mis en délibération, que vous en avez tout à fait le droit et que c'est au service de la Chambre des communes d'en assurer la traduction.

**Le président:** Je suppose que c'est la raison pour laquelle ces services de traduction sont à notre disposition. Très bien. Je pourrais lever la séance mais je ne le ferai pas.

M. Allmand propose 11 amendements. Il propose de modifier l'article 3 en ajoutant immédiatement après la ligne 8 à la page 2 la définition de: «handicap». Puis-je passer directement au vote?

**M. Allmand:** J'aimerais un vote nominatif.

**Le président:** Certainement.

Amendement rejeté: non, 8; oui, 3

**The Chairman:** We go to the Lib-4 amendment moved by Mr. Allmand.

Il est proposé de modifier l'article 3 en supprimant la ligne 25 à la page 1 et en la remplaçant par ce qui suit:

Personne morale employant au moins 25

Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Un bon nombre de témoins ont contesté ce seuil de 100 en nous signalant, avec raison, qu'un grand nombre de compagnies comptaient moins de 100 employés.

Je devrais également rappeler au Comité que l'article sur les pratiques d'emploi acceptable de notre Code canadien du travail donne comme définition d'employeur une personne employant un minimum de cinq employés. Nous aurons donc d'un côté le chiffre de cinq et de l'autre le chiffre de 100. J'ai longuement réfléchi à la possibilité de réduire ce chiffre à cinq pour qu'il concorde avec la définition du Code du travail mais lorsqu'il s'agit d'équité en matière d'emploi, ce chiffre serait trop petit pour permettre de déterminer combien de femmes, de représentants des minorités visibles, d'autochtones et d'handicapés devraient figurer dans les effectifs. Ce chiffre est trop petit. Il est intéressant de noter que dans l'*Equal Opportunity Act* américain, les employeurs sont définis comme des personnes ayant un minimum de 15 employés. Les États-Unis peuvent en accepter 15, mais pour nous c'est 100.

Si j'ai choisi ce chiffre de 25, c'est parce que le Conseil canadien ethnoculturel, lors de notre septième réunion, à la page 99 du compte rendu, a recommandé ce chiffre de 25; et, bien entendu, la Coalition des minorités visibles a recommandé de ne pas établir de seuil du tout. Je crois que si vous voulez juger du résultat des programmes d'action positive, il faut fixer un seuil permettant de juger des résultats pour le groupe concerné. Le chiffre de 100 est beaucoup trop élevé. Le chiffre de cinq figurant dans le Code du travail, à mon avis, est trop bas. Le chiffre de 25 me semble permettre de porter un

[Text]

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I think we have come to a major issue that members should think carefully about.

The arguments advanced by Mr. Allmand, I think, are deceptive in their simplicity. They speak to one kind of mind-set, but they do not speak to this particular bill.

May I suggest to the members opposite that the Canadian Human Rights Act in this country and the Constitution of this country makes it illegal—it is against the law—for an employer who employs one person to discriminate on the basis of race or whatever. The law goes beyond what U.S. law does and gets us down to that very simple situation of one employee or more.

What this bill does is require employers of a certain size to have a plan and to make a public report, and the issue before members is whether or not it makes any sense for the laws of Canada to require an employer to make that plan and to make that report.

We have heard testimony about the invasion of privacy of individuals, which is inherent in the reporting mechanism to start with, and if you have 100 employees involved, there is some reason to believe that the privacy of individuals can be reasonably well protected. But there must come a point where the numbers get so small that the privacy of an individual can no longer be protected. I suggest to you that 25 for an entire company, where you are reporting data on specific management groups versus other types of groups by sex, by visible minority, by handicap, that all of a sudden it is impossible to protect the privacy of an individual in the reporting sense. On that basis alone—the protection of privacy of the individual—I would think 25 is far too tiny.

I suggest to you that it makes not a great deal of sense either to have some kind of well-defined action plan in the case of small enterprises; that it becomes a cost relative to the gains to society or gains to the enterprise. It would be a cost that cannot be borne.

We may find with experience that the number 100 was not appropriately drawn and it should have been 80; we may find that it should have been 150. But as a reasonable starting point, I think 100 is reasonable in terms of federally regulated enterprises. The kinds of businesses which are currently in this bill would cover something like 80% of the work force that falls in those categories, and certainly it captures most of the potential employment.

There is very little gain and a whole lot of bother and a whole lot of invasion of privacy inherent in the number 25 that as legislators we should not require of our society, so I would urge members to vote against the proposed amendment.

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

[Translation]

jugement raisonnable. C'est la justification de cet amendement.

**Le président:** Monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Je crois qu'il s'agit d'une question primordiale qui mérite réflexion.

Les arguments de M. Allmand, sont à mon avis, trompeurs dans leur simplicité. Ils se font l'écho des aspirations de certains mais sont tout à fait hors propos lorsqu'il s'agit de ce projet de loi particulier.

Je me permettrais de rappeler aux députés de l'Opposition qu'en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de notre Constitution, il est illégal—c'est-à-dire contraire à la Loi—qu'un employeur employant une personne fasse de la discrimination pour des motifs raciaux ou autres. Notre loi va beaucoup plus loin que celle des États-Unis puisqu'elle réduit le nombre d'employés à sa plus simple expression, à savoir un.

Ce projet de loi impose aux employeurs comptant un certain nombre d'employés d'avoir un programme et de déposer un rapport et la question posée aux députés est de savoir si oui ou non il est raisonnable que les lois canadiennes imposent aux employeurs un tel programme et un tel dépôt de rapport.

Certains témoins nous ont parlé d'invasion de la vie privée, invasion inhérente à un dépôt de rapport, pour commencer, et si le chiffre est de 100 employés, il y a certaines raisons de croire que cette vie privée des particuliers pourra être protégée de manière raisonnable. À partir d'un certain seuil minimal il devient impossible de protéger la vie privée des particuliers. J'estime qu'en fixant ce chiffre à 25, il devient impossible de protéger la vie privée des particuliers si l'employeur doit déposer un rapport sur le sexe, l'origine ethnique et les handicaps de ses employés. En vertu de ce seul principe—celui de la protection de la vie privée des particuliers—j'estime que ce chiffre de 25 est beaucoup trop bas.

De plus, se trouve un tantinet absurde d'imposer un programme d'action strict aux petites entreprises; le coût serait beaucoup trop élevé par rapport aux gains qu'en retireraient la société ou l'entreprise. Ce coût ne pourrait être justifié.

L'expérience nous montrera peut-être que ce chiffre de 100 était inapproprié et que nous aurions dû opter pour 80 ou 150. Il reste que ce chiffre de 100 me semble raisonnable, à titre d'essai, pour les entreprises réglementées par le Fédéral. Les entreprises visées par ce projet de loi couvriraient environ 80 p. 100 de la population active relevant de ces catégories, soit donc une très grande partie des travailleurs.

Ce chiffre de 25 n'apporterait pas grand-chose de plus si ce n'est une invasion généralisée de la vie privée qu'en tant que législateurs nous ne devrions pas imposer à notre société et j'exhorte donc en conséquence les députés à voter contre cet amendement.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

[Texte]

**Mr. Nystrom:** I want to support the proposed amendment. As Warren Allmand said, if good old Ronald Reagan can have it at 15, then why can we not have it at 25? Mr. Hawkes has said anyway that it is an arbitrary number. It is 100, and whether it is 150, or 75, or 80, it is just an arbitrary number we are picking out of the air. The Canadian Advisory Council on the Status of Women reminded us of the importance of studying the implementation impact of this on small business and that so many people are employed by small business. Do not forget that this bill is only going affect around a million people under federal jurisdiction, and some of the provinces might see this as a precedent and establish 100 as their threshold as well. I think we could be lowering that and establishing a threshold of 25 or 50 as something that will cover a lot more people when this spreads across the country.

• 1130

The other point I wanted to make, Mr. Chairman, is that really this amendment, as many of the ones we are talking about this morning, are really fine-tuning amendments anyway, and a lot of this does not really matter that much unless we strengthen the bills in the way the target groups want us to strengthen them. What they want is mandatory employment equity in this country. They want this bill to also apply to contract compliance. They want this bill to apply to federal government departments. So, Mr. Chairman, we are going to have to strengthen this bill in principal ways if it is going to have any impact on the four target groups. And again, I remind committee members of this meeting we went to in Toronto. It was pretty obvious; they passed the unanimous resolution saying that we need mandatory affirmative action; we need equal pay for work of equal value. We need all kinds of things like that in this bill. So, once again, this is fine-tuning, but fine-tuning in a positive direction, and therefore I would support it.

**The Chairman:** *Merci.* Alors, if you are to vote in favour of this, it will also dispose, I would say, mutatis mutandis—that means the same way—of clause 6. If you see it later, Lib-6. But when we get there, we will advise. Submitted by Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** I just want to respond.

**The Chairman:** Please.

**Mr. Allmand:** Quickly. You will recall as well that when the Federally Regulated Employers were before us, and particularly the truckers, they pointed out how, with the way the 100 is put into the bill, it can result in discrimination between those employers who will have to implement and those employers who will not have to implement. So in principle, really, this bill should apply to everybody, and I would have it at... You know, if I thought it could be done at five, I would do it at five because I feel that would almost include everybody. The problem with affirmative action is, as I say, if you are going to see a proper balance in a workplace you need a number of people which will allow you to make a judgment whether

[Traduction]

**M. Nystrom:** Je suis en faveur de cet amendement. Comme l'a indiqué Warren Allmand: si ce bon vieux Ronald Reagan est d'accord pour 15, pourquoi ne pouvons-nous être d'accord pour 25? M. Hawkes vient de dire que de toute manière ce chiffre était arbitraire. Il est fixé à 100, et qu'il soit fixé à 150, 75 ou 80, c'est un chiffre purement arbitraire qui a été pris comme cela au hasard. Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a souligné la nécessité d'étudier les conséquences de ces dispositions sur les petites entreprises, celles-ci employant un grand nombre de travailleurs. N'oubliez pas que ce projet de loi va toucher environ 1 million de travailleurs dont les entreprises sont assujetties à la réglementation fédérale; il se peut que certaines provinces nous emboîtent le pas et fixent elles aussi leur seuil à 100. Je pense donc que nous pourrions la baisser à 25 ou 50, par exemple, afin de couvrir un plus grand nombre de travailleurs.

Je voulais dire également, monsieur le président, que cet amendement, comme beaucoup d'autres dont il a été question ce matin, sert en fait à peaufiner le projet de loi, et que tout cela, ou presque, aura peu de conséquences à moins que nous ne renforçons le projet de loi comme nous le demandent les groupes visés et rendions ainsi l'application du principe de l'équité en matière d'emploi obligatoire dans tout le pays. Ces groupes veulent également que ce projet de loi porte sur les clauses antidiscriminatoires des contrats, et qu'il s'applique aux ministères du gouvernement fédéral. Par conséquent, monsieur le président, nous allons devoir sérieusement renforcer ce projet de loi si nous voulons vraiment qu'il ait un impact sur les quatre groupes visés. Je voudrais à cet égard vous rappeler la réunion à laquelle nous avons assisté à Toronto. C'était tout à fait évident; ils ont adopté à l'unanimité une résolution visant à rendre obligatoires les programmes d'accès à l'égalité. Il faut qu'à travail égal, le salaire soit égal, et il faut le mentionner dans ce projet de loi. Certes, c'est peut-être du peaufinage, mais du peaufinage positif, et c'est pour cela que j'appuie l'amendement.

**Le président:** *Thank you.* Je suppose que, mutatis mutandis, si vous adoptez cet amendement, cela revient au même pour l'article 6. Nous verrons tout à l'heure l'amendement Lib-6, et nous déciderons à ce moment-là. L'amendement est proposé par M. Allmand.

**M. Allmand:** J'aimerais répondre à cette intervention.

**Le président:** Je vous en prie.

**M. Allmand:** Je serai bref. Vous vous souvenez sans doute que lorsque ETCOF a comparu devant notre Comité, ses représentants, notamment les camionneurs, nous ont dit que le seuil de 100 proposé dans le projet de loi risque de faire une discrimination entre les employeurs qui seront assujettis à cette règle et ceux qui ne le seront pas. Donc, en principe, j'estime que ce projet de loi devrait s'appliquer à tout le monde, et j'aimerais que... Si on pouvait fixer ce seuil à 5, je crois que c'est ce que je proposerais, car ainsi, pratiquement tous les employeurs seraient assujettis à cette règle. Pour évaluer l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité, il faut qu'il y ait un minimum d'employés dans une entreprise, et je pensais que



## [Text]

affirmative action is actually taking place, and I, while it is arbitrary, thought that 25 was as low as we could go and still make some kind of judgment, although in the United States they have 15. But, in principle, it should apply to everybody. But leaving it at 100, you are going to have conditions imposed on companies just over 100 that will not be imposed on those under 100. When you look at what was described to us as happening with the trucking companies, that is exasperated because in a way you are bringing about a situation where there is unfair competition based on legislation between two sizes of companies at that level. Consequently, we should reduce the number to one as low as we can to permit the enforceability of the bill. I have said 25 because that is what the Canadian Ethnocultural Council said, but I would even . . . You know, I would not be opposed if somebody wanted to amend it and put it down at 15.

**The Chairman:** *Alors, Madam Collins and Madam Browes, I think, want to add something briefly.*

**Mrs. Collins:** I guess the problem is that no matter what number you choose there will always be the problem that some people are included and some are not and therefore it gives an advantage. I think from the evidence we heard we also found there are always ways to get around it. If you put it at 100, some people can split their operations so they are always under 100. If you did it at 25 or 15, they could still do the same sort of thing if they really wanted to get away from it. It seems to me there is no perfect number but 100 was generally a good number. It gives you enough critical mass, because as a result of this bill you obviously have to have some kind of personnel systems in place; you need to have the people who can do the work required and I think unless you have a company of around 100 you cannot justify the costs involved in doing that. So while it is not a magical number, I think it is reasonable and is certainly a good start. I think that the companies with more than 100 employees are the ones you want to address with this bill. They have the potential resources to be introducing employment equity and to start employing people from the target groups. Both from a common sense and a visceral sense about what will really work and about what will really be fair in the long term, I support the 100 figure and would have to reject the amendment.

• 1135

**The Chairman:** *Madame Browes, s'il vous plaît. Mr. Oostrom.*

**Mrs. Browes:** Thank you, Mr. Chairman. I think we have to keep our eye on what this bill is all about. It is a fresh start. It is the first step. It may be the last step because there may be no need for any further legislation concerning getting rid of discrimination. So this is a first step. I mean we have been waiting for this kind of legislation for a long time. I think this is a significant kind of legislation that we are discussing.

## [Translation]

25, même si c'est un chiffre arbitraire, était ce minimum qui nous permettait de porter un jugement, même si, aux États-Unis, ce seuil est de 15. Toutefois, en principe, cette règle devrait s'appliquer à tout le monde. En maintenant un seuil de 100, les entreprises qui auront un peu plus de 100 employés seront assujetties à la règle, alors que les autres qui en ont moins de 100 en seront exemptées. On nous a notamment parlé des entreprises de camionnage, où cette situation est encore plus exacerbée, étant donné que ce projet de loi va provoquer une concurrence déloyale entre deux entreprises de taille différente. En conséquence, j'estime que nous devrions abaisser ce seuil à un niveau minimum qui permette l'application du projet de loi. Je propose 25 à la suite de la recommandation du Conseil canadien ethnoculturel, mais je pourrais même . . . Par exemple, je ne m'opposerais pas à un seuil de 15 employés, si quelqu'un en faisait la proposition.

**Le président:** Je crois que M<sup>mes</sup> Collins et Browes veulent ajouter quelque chose.

**Mme Collins:** Malheureusement, quel que soit le seuil prévu dans le projet de loi, il y aura toujours un problème de discrimination entre ceux qui seront assujettis à la règle et ceux qui ne le seront pas et qui, par conséquent, auront un avantage. Nous avons également constaté, d'après les témoins que nous avons entendus, qu'il y aura toujours un moyen de contourner la règle. Ainsi, si on fixe ce seuil à 100 employés, certains employeurs pourront décider de scinder leurs activités afin d'être toujours au-dessous du seuil. De même, si vous le fixez à 25 ou à 15, les employeurs pourront toujours le faire, s'ils veulent vraiment échapper à la règle. J'estime qu'il n'y a pas de panacée, mais que 100 est un chiffre acceptable. Il faut quand même qu'un employeur ait un certain nombre d'employés pour pouvoir appliquer les dispositions de ce projet de loi, lesquelles nécessiteront la mise en place de systèmes de gestion du personnel et de spécialistes pour les administrer. Par conséquent, il faut qu'une entreprise ait au moins 100 employés pour se permettre d'assumer les coûts de tels systèmes. Donc, même si ce n'est pas une panacée, je pense quand même que c'est un seuil raisonnable, tout au moins pour commencer. Ce sont les entreprises de plus de 100 employés que nous voulons viser par ce projet de loi, car ce sont elles qui ont les ressources nécessaires pour en appliquer les dispositions et pour commencer à recruter des membres des groupes visés. Le simple bon sens et aussi une conviction profonde me portent à croire que le seuil de 100 employés est tout à fait raisonnable pour le long terme, et c'est pour cela que j'appuie la disposition actuelle du projet de loi et rejette donc l'amendement.

**Le président:** *Madame Browes, you have the floor. Monsieur Oostrom.*

**Mme Browes:** Merci, monsieur le président. A mon avis, il ne faut pas perdre de vue l'objectif du projet de loi. C'est une première étape; certes, il n'y en aura peut-être pas d'autres car il ne sera peut-être pas nécessaire d'adopter un autre projet de loi pour supprimer complètement la discrimination. J'estime donc qu'il s'agit là d'une première étape, et nous attendons ce projet de loi depuis longtemps. Il revêt donc une certaine

[Texte]

Certainly, it will be monitored as data are received in the next few years. If it appears there are going to be some changes after we have the base data, then so be it.

It seems to me the utopia of it all is that we would have volunteer compliance without the legislation and that discrimination in fact would not be evident whether there were 100 employees or 5 employees in an organization or company.

I say that, regardless of the number at this point, an argument could be made that this is not a perfect number. I would say that 100 is reasonable. As we get on with this fresh start and the first step, we will get some employment equity. I would say that we should reject this particular amendment.

**The Chairman:** Mr. Oostrom, *s'il vous plaît*.

**Mr. Oostrom:** Mr. Chairman, with the accelerated rate of vertical integration into this country, which you can see happening already over the last decade, we should be mindful that a lot more stores and a lot more outlets will be falling under this legislation. They will be companies with 100 and more employees. I am referring to, say, electrical outlets, repair and maintenance shops, clothing and textile outlets, grocery chains and food stores. This vertical integration is taking place more and more, if only for efficiency reasons and for maintaining profit margins. Eventually, many outlets with five or ten employees will fall under this legislation anyway.

**The Chairman:** Okay. Just a brief answer. Mr. Allmand, Mr. Nystrom.

**Mr. Allmand:** Well, Mr. Oostrom is right; there is a lot of integration going on but not at the corporate level. The administration is being integrated but the corporations for tax reasons and all other sorts of reasons are dividing the corporate personalities to escape laws and to find loopholes. This, of course, is what their lawyers are suggesting.

I was in Winnipeg yesterday and I was told of a lot of examples where large organizations have subdivided themselves into many corporations to escape labour standards, etc. I do not think we are going to see larger corporations. We are going to see larger conglomerates but with their corporate structure set out in such a way that they can avoid doing anything that they have to do.

**The Chairman:** Mr. Nystrom, and then I will call the vote.

**Mr. Nystrom:** I just wanted to ask Mr. Oostrom a question, if I may. How do we handle the argument the truckers made to us that, if you leave it at 100, it is tremendous discrimination because so many trucking firms are employing under 100 people? Maybe the industry is unique, but there are very few employing over 100 and a lot employing under 100. The ones employing 100 or more would have to meet these standards and regulations, and those that do not will not. They are asking why there is an arbitrary figure of 100. In their industry, it makes a lot more sense to have a lower figure.

[Traduction]

importante. Par ailleurs, nous allons en contrôler l'application au fur et à mesure que les données et les rapports seront transmis au cours des années qui vont suivre. Si l'on constate certains changements, eh bien nous verrons.

Il serait cependant utopique de s'imaginer que les entreprises observeront spontanément les dispositions de la loi et qu'elles n'exerceront plus de discrimination, qu'elles aient 100 employés ou 5.

Donc, bien sûr, quel que soit le seuil choisi, on pourra toujours le critiquer. Personnellement, j'estime que 100 est un chiffre raisonnable et qu'il nous permettra de franchir une première étape vers l'équité en matière d'emploi. J'estime donc que nous devrions rejeter cet amendement.

**Le président:** Monsieur Oostrom, *you have the floor*.

**M. Oostrom:** Monsieur le président, étant donné le rythme vertigineux auquel se fait l'intégration verticale des entreprises de notre pays, et ce, depuis plus de 10 ans, il se peut que le nombre de magasins et de points de vente qui seront assujettis à ce projet de loi soit bien supérieur à ce que nous prévoyons. Je pense notamment aux entrepôts d'appareils électriques, aux ateliers de réparation et d'entretien, aux magasins de vêtements et d'articles textiles et aux chaînes alimentaires. L'intégration verticale des entreprises est de plus en plus fréquente, ne serait-ce que par souci d'efficacité et de rentabilité. De toute façon, bon nombre de points de vente de 5 ou 10 employés finiront par tomber sous le coup de ce projet de loi.

**Le président:** Merci. Monsieur Allmand, soyez bref s'il vous plaît. Vous serez suivi de M. Nystrom.

**M. Allmand:** M. Oostrom a tout à fait raison, l'intégration verticale des entreprises est très fréquente, mais pas au niveau des sociétés. En d'autres termes, on intègre les services administratifs, mais les sociétés, pour des raisons fiscales ou autres, se scindent en plusieurs entités afin d'échapper à la loi et de profiter des échappatoires. Bien sûr, ce sont leurs avocats qui leur conseillent de le faire.

Je me trouvais à Winnipeg hier, et on m'a donné beaucoup d'exemples de grandes entreprises qui ont scindé leurs opérations en plusieurs entités, afin d'être exemptées des normes syndicales, etc. Je ne pense donc pas que le nombre de grandes entreprises va augmenter. Nous allons plutôt assister à la création de conglomerats plus importants, dont la structure sera telle qu'ils pourront se faire exempter de toutes les règles qui devraient pourtant s'appliquer à eux.

**Le président:** Monsieur Nystrom, vous avez la parole, après quoi nous passerons au vote.

**M. Nystrom:** Je voulais simplement poser une question à M. Oostrom. Que faisons-nous de l'argument des entreprises des camionnage selon lequel, si l'on maintient le seuil de 100 employés, on provoquera une discrimination considérable dans ce secteur étant donné qu'un grand nombre d'entreprises y emploient moins de 100 personnes? Ce secteur industriel est peut-être unique, mais très peu d'entreprises y emploient plus de 100 travailleurs, la grande majorité en employant moins de 100. Ainsi, les quelques entreprises qui emploient plus de 100 employés seraient obligées de respecter ces normes et ces

[Text]

**Mr. Allmand:** And they can break up the big companies.

**Mr. Nystrom:** And as Warren has said, they may even break up the big companies so that nobody is covered.

**The Chairman:** Mr. Oostrom may like to answer, followed by Mr. Hawkes.

**Mr. Oostrom:** Perhaps we should look at the legal structure and whether it is one legal structure rather than a separate legal entity in a different province.

• 1140

But these are federally incorporated companies; and I know from my own experience, having worked in two or three conglomerates, that the tendency has been to go to one corporate legal entity. The structure to go into various different companies has proven to be rather inefficient, and the tendency is to go back to one legal corporate structure again; and then it would fall under this proposed legislation.

**Mr. Nystrom:** What about the question of competition? There are so many of them that employ under 100 people.

**Mr. Oostrom:** They would fall under this. If an outlet would employed fewer than 100 people, it would still fall under the same corporate structure and it would have to report. It would have a personnel department or an industrial relations or a human resources department that would have to report under this law.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, it is a little unfair, because Mr. Oostrom was not here for the entire testimony of that group. So I think the question was unfair. If I could just respond for one second... we are not dealing with trucking here. We are dealing with interprovincial trucking. We are dealing with interprovincial trucking in a regulatory climate which is clearly in the direction of deregulation.

The truckers and the groups representing truckers and truckers' unions testified before the committee that in that environment there is considerable survival difficulty for small firms; that the corporate answer to deregulation would be the amalgamation of small firms into larger firms for purposes of survival and profit; and indeed the tendency in the trucking industry, with the government policy, will be for interprovincial trucking firms to become larger and therefore fall under the bill. By including small trucking firms, we would make their survival even more hazardous and more difficult if we were to adopt this amendment. We would indeed assist the trucking industry to survive and prosper by excluding them if they are small. Therefore that is another good reason, which I

[Translation]

règlements, alors que les autres en seraient exemptées. Les représentants de ce secteur remettent en question la validité de ce chiffre arbitraire de 100. Ils estiment que, pour eux, il serait beaucoup plus logique d'avoir un seuil inférieur.

**M. Allmand:** De toute façon, les grandes entreprises pourront toujours scinder leurs opérations.

**M. Nystrom:** Oui, comme le dit Warren, les grandes entreprises pourront scinder leurs opérations, de sorte qu'aucun employeur de ce secteur ne sera assujéti aux règles.

**Le président:** M. Oostrom aimerait répondre à cette remarque, et je donnerai ensuite la parole à M. Hawkes.

**M. Oostrom:** Il faudrait peut-être se pencher sur la structure juridique de ces entreprises afin de voir si certaines d'entre elles ont une entité juridique distincte dans une autre province.

Cependant, il s'agit là d'entreprises sous régie fédérale, et je sais, par expérience, puisque j'ai travaillé dans deux ou trois conglomerats, que l'on a plutôt tendance à créer une seule entité juridique. On s'est en effet rendu compte qu'en créant plusieurs sociétés différentes, la structure ainsi obtenue était plutôt inefficace, et l'on a donc tendance, aujourd'hui, à en revenir à la structure juridique unique, qui tombera donc sous le coup de ce projet de loi.

**M. Nystrom:** Et la concurrence? Il y en a tellement, dans le secteur industriel, qui emploient moins de 100 personnes.

**M. Oostrom:** Ces entreprises seront quand même assujétiées à ce projet de loi. Ainsi, si l'une d'entre elles emploie moins de 100 personnes, elle appartiendra quand même à une seule entité juridique et devra par conséquent faire un rapport. Son service du personnel, des relations industrielles ou des ressources humaines, sera tenu, par ce projet de loi, de faire un rapport sur les progrès qu'elle aura réalisés.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, il est plutôt injuste de poser cette question à M. Oostrom car il n'était pas là quand ce groupe a témoigné. Permettez-moi donc de répondre brièvement à cette intervention... Nous ne parlons pas ici de tout le secteur du camionnage, mais seulement du camionnage interprovincial, lequel est assujéti à certains règlements, et l'on sait que, de nos jours, la tendance est plutôt à la réglementation.

Les porte-parole des entreprises de camionnage et les groupes représentant les camionneurs et les syndicats ont déclaré devant notre Comité que, dans leur secteur, les petites entreprises avaient énormément de difficultés à survivre; ils nous ont dit également qu'avec la déréglementation, les petites entreprises auront tout intérêt à fusionner afin de survivre; enfin, ils ont affirmé qu'avec la nouvelle politique du gouvernement, les entreprises de camionnage interprovinciales auront tendance à se développer et tomberont par conséquent sous le coup de ce projet de loi. Ainsi donc, en assujétiissant les petites entreprises de camionnage à ces dispositions, comme le veut cet amendement, nous rendrions leur survie encore plus incertaine. En corollaire, nous aiderions les petites entreprises de camionnage à survivre et à prospérer si nous les excluons de



## [Texte]

thank Mr. Nystrom for bringing to our attention—another superb reason—for voting against this amendment.

**The Chairman:** The Allmand amendment should read 'twenty-five' instead of 'one hundred'.

Motion negatived: nays, 8; yeas, 2

**The Chairman:** Next is Liberal amendment no. 5: amend clause 3 by striking out lines 2 and 3 at page 2 and substituting the following therefor:

of the *Canada Labour Code* and includes all departments, corporations and agencies established . . .

**Mr. Allmand:** The purpose of this is to include all departments and corporations and agencies of the federal government. You will note that we have an amendment further down to eliminate the exception at the end of this definition, where they say:

other than a department as defined in the *Financial Administration Act*.

So this amendment goes hand in hand with that. That is included in Liberal amendment no. 7. What we are doing here is making sure that "employer" includes the departments, Crown corporations and agencies of the federal government.

• 1145

Now, it could be argued that there is an affirmative action program in place now for the federal government departments under the Treasury Board. That is true, there is, but it is done by directives of the Treasury Board. What the Treasury Board does today it can undo tomorrow and Parliament has nothing to say about it. So if we are saying that affirmative action is a good thing, it should be put in legislation—legislation makes it more assured, makes it more permanent. It is not subject to Order in Council change from day to day in a Cabinet room or in the Treasury Board room, which is not open to the public. I am not suggesting that the present government would change the present Treasury Board regulations, but we are passing legislation here. We do not know what government or what leader may come in the future. We want to assure the same standards apply to the departments of government as apply to the private sector that we are legislating for in this bill.

The goal in this amendment is to make sure that Parliament controls this matter and not simply the Treasury Board. That is the purpose of that amendment, to include all departments, corporations and agencies.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Weiner, please.

**Mr. Weiner:** We would have to be against that amendment. We just say no. As far as we are concerned, the federal government, as Mr. Allmand knows, has already taken the lead in the field of employment equity through the 1983

## [Traduction]

ces dispositions. Par conséquent, je remercie M. Nystrom de nous avoir donné cette raison excellente pour ne pas appuyer cet amendement.

**Le président:** M. Allmand propose de remplacer «100» par «25».

L'amendement est rejeté par huit voix contre deux

**Le président:** Nous allons maintenant passer à l'amendement libéral n° 5. Il est proposé de modifier la version anglaise de l'article 3, en remplaçant les lignes 2 et 3 à la page 2 par ce qui suit:

of the *Canada Labour Code* and includes all departments, corporations and agencies established . . .

**M. Allmand:** L'objectif de cet amendement est d'assujettir à ce projet de loi tous les ministères, sociétés et organismes du gouvernement fédéral. Nous avons un autre amendement que nous présenterons tout à l'heure dans le but de supprimer l'exception prévue à la fin de la définition du terme «employeurs», à savoir:

à l'exclusion des ministères au sens de la *Loi sur l'administration financière*.

Ces deux amendements, soit l'amendement n° 5 et l'amendement n° 7, vont donc de pair. Nous voulons donc nous assurer ici que la définition du terme «employeur» inclut les ministères, les sociétés d'État et les organismes du gouvernement fédéral.

Certes, on pourrait prétendre que le Conseil du Trésor impose déjà un programme d'accès à l'égalité aux ministères du gouvernement fédéral. C'est vrai, mais ce programme est appliqué en vertu des directives du Conseil du Trésor. Or, celui-ci pourrait fort bien changer d'avis du jour au lendemain, et le Parlement n'aurait pas son mot à dire. Si nous approuvons le principe de l'accès à l'égalité, il faut que nous le consacrons dans la loi, afin d'en garantir à jamais le respect et l'application. Il ne faut pas que ce principe puisse être modifié au cours d'une réunion du Cabinet ou des hauts fonctionnaires du Conseil du Trésor, réunion à laquelle le public n'est pas admis. Je ne dis pas que le gouvernement en place voudra changer les règlements du Conseil du Trésor, mais puisque nous sommes saisis de ce projet de loi, nous devrions en profiter pour consacrer ce principe. Nous ne savons pas ce qu'un gouvernement ou ce qu'un chef de parti voudra faire à l'avenir. Nous voulons nous assurer que les mêmes normes s'appliqueront aux ministères du gouvernement et aux entreprises du secteur privé qui tombent sous le coup de ce projet de loi.

L'objectif de cet amendement est donc de donner au Parlement le contrôle sur toute cette question, et pas seulement au Conseil du Trésor. L'amendement vise donc à inclure tous les ministères, sociétés d'État et organismes du gouvernement fédéral.

**Le président:** Merci. Monsieur Weiner, vous avez la parole.

**M. Weiner:** Il faut rejeter l'amendement, purement et simplement. M. Allmand sait fort bien que le gouvernement fédéral a joué un rôle de chef de file dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en publiant ses directives de 1983

*[Text]*

guidelines on affirmative action in the Public Service. Departments are required to submit employment equity plans to the Treasury Board for approval and submit annual reports on results. Data from the annual reports are included in the Public Service Commission's annual report.

As an employer, the federal government is imposing strict employment equity requirements on itself. The Canadian Human Rights Commission has access to both the data and action plan. They indicated their satisfaction with this process to the legislative committee on December 19, 1985:

The Treasury Board has been fairly rigorous in the review of those plans and some have been bounced back to the departments and the numbers significantly changed.

They went on to say:

There is a very clear accountability line there.

We are very content with the administration, through the Treasury Board, and the program that has been set into place. We do not want that to change right now.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** I want to support the amendment now before us. I have one that is almost similar, which will be on your list somewhere, Mr. Chairman.

I think it is only logical and consistent that the federal government departments and agencies be governed by the same law as federally regulated businesses across this country. If we had this covered by the same law, then it would be legally enforced as well.

I understand and know, of course, that we have Treasury Board regulations. They were drafted in 1983. We have annual reporting and all that kind of stuff. My understanding of the federal Treasury Board regulations is that in some aspects they are stronger, in some aspects they are weaker. Maybe they are roughly the same, if you take them all together. But the important thing is that it really lacks the force and the commitment of law.

We will not necessarily have the Treasury Board Minister for long or the same government for long. It is very easy to change something if it is in Treasury Board minutes. It can come and go, as Ministers come and go or as governments come and go. But it is an awful lot harder to change something if it is in the form of legislation. If it is in the form of legislation, if you want to amend it, you have to come before the House and then you are subject to the scrutiny of members of all parties. You are also subject to the force of public opinion and, of course, it does not apply when it is only a Treasury Board minute or a Treasury Board regulation or guideline.

So I would argue very strongly that we make our laws consistent, that the same laws apply to federal government

*[Translation]*

sur les programmes d'accès à l'égalité dans la Fonction publique. Les ministères sont ainsi tenus de soumettre des plans d'équité en matière d'emploi à l'approbation du Conseil du Trésor et de soumettre des rapports annuels sur les résultats qu'ils ont enregistrés. Les statistiques de ces rapports annuels sont reproduites dans le rapport annuel de la Commission de la Fonction publique.

En tant qu'employeur, le gouvernement fédéral s'impose donc des exigences très strictes pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi. La Commission canadienne des droits de la personne a accès aux données et aux plans d'action des ministères. Elle s'est d'ailleurs montrée satisfaite de ce système puisqu'elle a déclaré au Comité législatif le 19 décembre 1985, et je cite:

Le Conseil du Trésor a été très strict pour ce qui est de la révision de ces programmes. Certains ont été renvoyés aux ministères et les nombres ont dû être remaniés considérablement.

Les représentants de cette commission ont ensuite rappelé:

Les sous-ministres sont clairement responsables devant le Conseil du Trésor.

Nous sommes donc très satisfaits de la façon dont le Conseil du Trésor a administré ce programme, et nous ne voulons rien changer à cela pour l'instant.

**Le président:** Merci. Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** J'aimerais appuyer l'amendement dont nous sommes saisis. J'en ai un d'ailleurs qui s'en rapproche beaucoup et qui figure sans doute sur votre liste, monsieur le président.

Il me paraît tout à fait logique et cohérent que les ministères et organismes du gouvernement fédéral soient assujettis à la même loi que les entreprises régies par la réglementation fédérale, et si nous le faisons avec une loi unique, on pourrait en appliquer les dispositions de façon uniforme.

Certes, nous avons les règlements du Conseil du Trésor, qui ont été rédigés en 1983 et qui exigent des rapports annuels, entre autres. Je crois savoir que ces règlements du Conseil du Trésor sont tantôt plus exigeants, tantôt plus laxistes que les dispositions proposées. Peut-être que, tout bien considéré, ils reviennent pratiquement au même. Cependant, ils auraient beaucoup plus de force s'ils étaient consacrés dans la loi.

Le prochain ministre du Conseil du Trésor ou le prochain gouvernement pourrait fort bien décider de modifier des règlements qui figurent seulement dans des délibérations du Conseil du Trésor. Vous savez bien que les ministres changent et les gouvernements aussi. Par contre, il est beaucoup plus difficile de modifier un texte consacré par la loi, car il faut alors s'adresser à la Chambre et soumettre l'amendement à l'approbation des députés de tous les partis. L'opinion publique joue également un certain rôle, ce qui n'est pas le cas lorsque les règlements ne sont que des textes ou des directives produits par le Conseil du Trésor et figurant dans des délibérations.

Je vous recommande donc fortement d'adopter cet amendement pour que nos lois soient cohérentes et que les mêmes

[Texte]

agencies, federal government departments. I would suggest the same laws apply to Parliament Hill itself in terms of affirmative action or employment equity for the four different target groups.

• 1510

In the past, Mr. Chairman, we have not had a very good record in terms, for example, of promoting women to higher management levels in the Public Service of Canada. There has been all kinds of discrimination against other groups. Important aspects of employment equity have not been subject to collective bargaining. These are all things that have happened in the Public Service of Canada. So I think it only makes sense that we apply the same rules and regulations that will apply to banks in this country and trucking and so on interprovincially to the federal government so that Treasury Board with only has a few Ministers cannot change the rules and regulations at whim—and I am not saying they will. So any change affecting the Public Service of Canada should be governed by a law of Parliament, so if a change is to be made that amendment has to be brought before Parliament and we all have a chance to get at it.

I think this fits beautifully in line with a campaign promise by the Conservative Party for a more open government, much more of what we deal with being up front and on the table rather than once again behind the scenes in the hands of a few Ministers and a few government officials.

**The Chairman:** Thank you. Mrs. Collins, please.

**Mrs. Collins:** Thank you, Mr. Chairman. This is an issue I have been thinking about quite a bit. As my colleagues across the table know, it was a suggestion that was put forward very strongly at the meeting we attended on Thursday night. I certainly made the commitment that I would consider it and pass it along.

Having thought of it, I guess I come back to the view that what we want are results; the focus of this bill is on results rather than process. I think the same thing applies within the federal government, that what we want are results and that we should not necessarily get hung up on the process. Because they have a different process within government does not really bother me.

The other factor is accountability to Parliament. I certainly understand what you say, that in legislation it enables parliamentarians to have that review. But actually under the present system we have for federal government departments I think there is even greater accountability to Parliament. We have a system... The results are made known not only through the annual report of the Public Service Commission, which is a public document, but the plans and results are made available to the Human Rights Commission. Therefore, they have that enforcement mechanism to deal with any systemic discrimination that hopefully will not be there but could be there.

[Traduction]

textes législatifs s'appliquent aux organismes et aux ministères du gouvernement fédéral. Je propose donc que les mêmes lois s'appliquent à la Colline parlementaire pour ce qui est de l'accès à l'égalité ou de l'équité en matière d'emploi pour les quatre groupes désignés.

Par exemple, nous n'avons pas très bien réussi, jusqu'à présent, à nommer des femmes à des niveaux supérieurs de la Fonction publique du Canada, et d'autres groupes ont également souffert de discrimination. Des aspects importants du principe de l'équité en matière d'emploi ne peuvent pas être abordés à la table de négociations. Voilà ce qui s'est produit dans la Fonction publique du Canada, et j'estime qu'en toute logique, on devrait appliquer à la Fonction publique du Canada les mêmes règles et les mêmes règlements auxquels sont assujettis les banques et les entreprises de camionnage de notre pays, de sorte que le Conseil du Trésor, qui ne regroupe qu'une poignée de ministres, ne pourra pas les modifier comme bon lui semble—mais je ne prétends pas que c'est ce qu'il fera. Toute modification des conditions d'emploi dans la Fonction publique du Canada devrait être sanctionnée par une loi du Parlement, afin que toute modification de la loi en question soit soumise à l'approbation dudit Parlement.

A mon avis, cela serait parfaitement conforme à la promesse, faite par le parti conservateur pendant la campagne électorale, d'avoir un gouvernement plus transparent, puisque l'application du principe de l'équité en matière d'emploi se ferait ouvertement, et non pas dans les coulisses, par une poignée de ministres et de fonctionnaires.

**Le président:** Merci. Madame Collins.

**Mme Collins:** Merci, monsieur le président. C'est une question à laquelle je réfléchis depuis un certain temps. Comme vous le savez, cette suggestion a été faite avec beaucoup d'insistance lors de la réunion de jeudi soir. Je me suis engagée alors à l'étudier de près et à la transmettre à qui de droit.

Après mûre réflexion, j'en reviens à notre objectif initial, qui est d'avoir des résultats; en d'autres termes, l'objectif de ce projet de loi concerne plus les résultats que le processus en soi. Il en va de même pour la Fonction publique, où nous voulons obtenir des résultats sans pour autant nous acharner sur les détails du processus. L'existence d'un processus différent au sein de la Fonction publique ne me dérange pas vraiment.

L'autre facteur qui intervient est celui de la responsabilité des ministres devant le Parlement. Vous avez tout à fait raison de dire que l'intégration de règlements dans une loi permet aux parlementaires d'avoir leur mot à dire. Cependant, j'estime que le système auquel sont actuellement assujettis les ministères du gouvernement fédéral les oblige à rendre encore plus de comptes au Parlement. En effet, les résultats enregistrés par les différents ministères sont divulgués non seulement dans le rapport annuel de la Commission de la Fonction publique, qui est un document public, mais aussi à la Commission des droits de la personne. Par conséquent, la Fonction publique est déjà dotée d'un mécanisme d'exécution de la loi qui permet de



[Text]

Thirdly, the Treasury Board Minister and other Ministers are accountable to standing committees of this Parliament, and are called on an annual basis in terms of reviewing their estimates and their annual reports. They are available to be called at any time if it is the will of a standing committee so to do and if there is a concern that a department is not fulfilling its responsibility. I think we have a system now that provides for accountability to Parliament and provides a mechanism for getting results, so I do not really think it is necessary to include them in this particular legislation.

Finally, with the system we have now, there is flexibility and we can move ahead with improvements. We may find some things that we want to do on an experimental basis to even improve the system we have. We could proceed to do so with the recommendation to parliamentarians or from Ministers or their own departments directly. On that basis, I am not prepared to support the amendment as put forward.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I too have thought a lot about whether or not this legislation should apply to the civil service generally. I guess I began my examination by asking whether or not deputy ministers would prefer to do what they now do in terms of reporting and the development of plans or whether they would prefer to meet the terms of this legislation.

In terms of the ease of their workload, I think meeting this piece of legislation would be easier on them. It would take fewer person-years. They would be hassled less by meeting the requirements of this legislation than they are now hassled. I think that is clear. Then I asked myself whether or not this committee should reduce their workload in that way, and I conclude no. There is a responsibility in the public sector, I think, to go beyond what we require in the private sector. In the public sector, all people are subjected to potential taxation, potential payment of service. They are the recipients of service, and I think when it comes to employment equity, the obligation is always for the public sector to be the leader.

• 1155

Therefore, I would urge us not to include the public sector under this particular piece of legislation because inevitably, if we do that, it will become the standard and it will be a weakening of existing practices. There will be fewer reporting requirements, less pressure on the system to lead the way, and so I would urge us to reject the amendment.

**The Chairman:** Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** Briefly, to respond. Well, of course deputy ministers would like to be subject to this bill right now because

[Translation]

détecter et de corriger toute forme de discrimination systémique.

Troisièmement, tous les ministres, y compris celui du Conseil du Trésor, sont responsables devant les comités permanents du Parlement et sont convoqués chaque année au sujet de leurs prévisions budgétaires et de leur rapport annuel. Ils peuvent également être convoqués chaque fois que le comité permanent en émet le vœu et qu'il y a des doutes quant à la façon dont un ministère s'acquitte de ses responsabilités. Je pense donc que le système que nous avons aujourd'hui exige cette responsabilité ministérielle devant le Parlement et offre le mécanisme voulu pour obtenir des résultats, et c'est pour cette raison que je ne juge pas utile d'intégrer ces règlements dans ce projet de loi.

Le système que nous avons actuellement est assez souple et nous permet d'envisager des améliorations; ainsi, il se peut que certaines choses ne soient pas encore satisfaisantes, que nous voulions expérimenter certaines innovations. Nous pourrions le faire si les ministres ou leur ministère en font directement la recommandation aux parlementaires. Voilà donc les raisons pour lesquelles j'ai décidé de ne pas appuyer l'amendement proposé.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Moi aussi j'ai beaucoup réfléchi à la question de savoir si ce projet de loi devrait s'appliquer à l'ensemble de la Fonction publique. En fait, j'ai commencé par me demander si les sous-ministres préféreraient conserver leur système actuel de rapports et de plans d'action ou être assujettis aux conditions de ce projet de loi.

Pour ce qui est de leur charge de travail, je pense que ce projet de loi la diminuerait quelque peu. En effet, il exigerait moins d'années-personnes, et les sous-ministres auraient moins de difficulté, je pense, à répondre aux exigences de ce projet de loi qu'à celles des règlements actuels du Conseil du Trésor. Cela me semble assez clair. Je me suis donc demandé si, pour cette raison, à savoir la réduction de leur charge de travail, notre Comité devrait assujettir les ministères à ce projet de loi, et j'en ai conclu que non. A mon avis, il incombe au secteur public d'aller plus loin que le secteur privé. Dans le secteur public, tout le monde est virtuellement soumis à l'impôt, au paiement de services. Le secteur public est bénéficiaire de services et en matière d'équité en matière d'emploi, c'est au secteur public de montrer l'exemple.

C'est pourquoi je vous demanderais instamment de ne pas assujettir le secteur public à ce projet de loi car il est inévitable, si nous le faisons, que ces pratiques deviendront la norme, diluant ainsi les pratiques existantes. Les exigences en matière de rapports seront moindres, il y aura moins d'incitation à ouvrir la voie et c'est pourquoi je vous demande de rejeter l'amendement.

**Le président:** Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Quelques mots en guise de réponse. On comprend aisément que les sous-ministres voudraient que cette

## [Texte]

this is a very weak bill in comparison with the requirements introduced by the former government with respect to the Public Service.

But we have amendments to this bill which would make it tougher and put it more in line with what the Liberals did with respect to the Public Service; but once you do that, we think in principle the legislation should apply to the Public Service as well as to the private sector.

During the election campaign, so did the Conservatives. In the statement they issued at Sherbrooke on July 26, 1984, they said:

The Public Service should become a model to be followed with regard to equality in the workplace.

I am quoting from their document.

Well, it is hard to become a model for the Public Service if you are allowed to change the rules from day to day by Treasury Board enactment, which is in private, by a very small group of Ministers. They do not even have to consult with the Conservative caucus, or the government caucus of the day, and have to come to Parliament and get a bill through Parliament, have it get through committee with public hearings and so on. So if this is good enough for the private sector, it should be good enough for the public sector, especially if the public sector is to be a model.

**The Chairman:** Thank you, sir. Allmand amendment, Lib-5, the Canada Labour Code, etc., those in favour of the . . .

**Mr. Allmand:** Recorded.

Amendment negated: nays, 8; yeas, 2

**The Chairman:** Lib-6, with Mr. Warren Allmand's patience, *mutatis mutandis*, the same debate will be made.

**Mr. Allmand:** Well, I withdraw 6 because it was to apply the standard of 25 to the Crown corporations. The government obviously . . .

**The Chairman:** That is right.

**Mr. Allmand:** —is not interested in that and . . .

**The Chairman:** So withdrawn by consent.

**Mr. Allmand:** We have already defeated that in principle.

**The Chairman:** It was not moved, so therefore I do not need unanimous consent to withdraw.

Lib-7. Just to give you an idea of the program, I regret to say that even though I wanted to sit this afternoon, because of the events of this morning, the facilities are not moving as fast as I may like. So I think we will have to forego our agenda, and most likely, unless a miracle takes place between now and 1 p.m., I think we will adjourn at 1 o'clock or when we dispose of clause 3, whatever comes first. I will be advising at that time what to do, but most likely we will follow the agenda we

## [Traduction]

loi soit déjà promulguée, parce que, si l'on compare ses exigences avec celles qui avaient été imposées par le gouvernement précédent à la Fonction publique, c'est une loi qui est très faible.

Mais certains amendements lui donneraient plus de tonus et la rapprocheraient de ce qu'ont fait les Libéraux pour la Fonction publique. Mais si nous décidons de faire cela, la loi devrait, en principe, s'appliquer à la Fonction publique aussi bien qu'au secteur privé.

Les Conservateurs étaient bien de cet avis pendant la campagne électorale et, dans la déclaration qu'ils ont publiée à Sherbrooke le 26 juillet 1984, ils déclaraient:

La Fonction publique devrait devenir le modèle à suivre pour tout ce qui a trait à l'égalité en milieu de travail.

Je cite là leur document.

Mais comment prendre la Fonction publique comme modèle s'il suffit, du jour au lendemain, d'un décret du Conseil du Trésor pour changer les règles, c'est-à-dire une décision prise en privé par un tout petit nombre de ministres? Point n'est même besoin, à cet effet, de consulter le caucus conservateur, ou le caucus du gouvernement du jour, de se présenter au Parlement pour lui faire adopter un projet de loi, d'avoir des audiences publiques devant un comité, etc. Si c'est donc acceptable pour le secteur privé, ce devrait également l'être pour le secteur public, surtout si ce dernier doit servir de modèle.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur. Amendement Lib-5 de M. Allmand, le Code canadien du travail, etc., ceux qui sont pour . . .

**M. Allmand:** Vote par appel nominal.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 2.

**Le président:** Nous passons donc à Lib-6. Avez la patience que nous connaissons à M. Warren Allmand, *mutatis mutandis*, c'est la même discussion qui va donc reprendre.

**M. Allmand:** Eh bien, je vais retirer l'amendement 6 parce qu'il devait s'appliquer à 25 des sociétés de la Couronne. Le gouvernement, de toute évidence . . .

**Le président:** C'est bien cela.

**M. Allmand:** . . . ne s'intéresse pas à cette question et . . .

**Le président:** L'amendement est donc retiré avec assentiment.

**M. Allmand:** Nous avons déjà gagné la bataille sur le principe.

**Le président:** L'amendement n'ayant pas été proposé, je n'ai donc pas besoin du consentement unanime pour le retirer.

Nous passons à Lib-7, mais je voudrais auparavant vous donner une idée de notre emploi du temps. À mon grand regret, et malgré mon intention de faire siéger le Comité cet après-midi, en raison des contretemps de la matinée, les choses ne vont pas aussi vite que je le voudrais. Nous ne pourrions donc sans doute pas nous en tenir à notre ordre du jour, et à moins d'un miracle qui surviendrait avant 13h00, nous devrions lever la séance à ce moment-là ou lorsque nous en aurons

*[Text]*

set forward; so you know. But remember, I need 11 for a quorum.

Okay. Lib-7. Again, submitted by the Hon. Mr. Allmand. Amend clause 3 by striking out line 6 at page 2 and substituting the following therefor: "or more employees", so you have that. Mr. Weiner, please.

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, I am being advised this clause would be *ultra vires*, that the government has the authority and has decided to exercise its authority to require contractors to meet certain conditions if they want to be considered for contracts. Also, it is not acceptable. We are purporting to regulate companies which come under provincial jurisdiction for purposes of employment matters, which we have no right to do. So that is why it is certainly *ultra vires*.

• 1200

**The Chairman:** Are there any comments? Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** I moved the amendment. This is an amendment which introduces contract compliance. Now, I do not understand Mr. Weiner's argument. He is saying it is *ultra vires* to have contract compliance.

**The Chairman:** That is why I asked for discussion.

**Mr. Allmand:** Well, if it is *ultra vires* for us to put it into the bill, it is *ultra vires* for the government to do it at all through administrative procedure. They themselves claim they are putting in place a program to have contract compliance for those who contract with the government over \$200,000.

Now, I think it is *intra vires* our Constitution because what you are doing is this. Even though these companies, for purposes of labour regulation, are under provincial jurisdiction, if they wish to contract with the federal government you can impose whatever conditions on them you wish within the law and the Constitution. I say this is within the law and the Constitution because you are dealing with a question that is... When you decide to contract things out to the private sector, whether it is to buy pencils or maintenance services or whatever, you can decide on what basis you will accept those contracts, and there are lots of other conditions that exist already. So I do not accept that it is *ultra vires*.

On the other point, again, if the government is going to have a contract compliance program they are doing it by administrative regulation. Again, I think it is important enough to put into the legislation, and it should not be left to simple administrative matters.

*[Translation]*

terminé avec l'article 3. Je déciderai à ce moment-là de ce que nous allons faire, mais nous nous en tiendrons sans doute à l'ordre du jour. Mais n'oubliez pas qu'il me faut un quorum de 11 membres.

Revenons donc à Lib-7, également proposé par M. Allmand. Cet amendement concerne l'article 3. Monsieur Weiner, vous avez la parole.

**M. Weiner:** Monsieur le président, on me dit que ce paragraphe serait inconstitutionnel que le gouvernement a le pouvoir et a décidé de l'exercer celui-ci pour exiger des entrepreneurs qu'ils respectent certaines conditions s'ils veulent être pris en considération pour l'obtention de contrats. C'est un amendement qui n'est d'ailleurs pas acceptable. Nous entreprendrions de réglementer les sociétés qui relèvent de la juridiction provinciale pour les questions relatives à l'emploi, et c'est un droit que nous n'avons pas. C'est la raison pour laquelle l'amendement est inconstitutionnel.

**Le président:** Y a-t-il des observations? Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** J'ai proposé cet amendement, qui impose des clauses antidiscriminatoires. Je ne comprends pas l'argument de M. Weiner, d'après lequel il serait inconstitutionnel d'imposer ces clauses.

**Le président:** C'est pourquoi j'ai mis l'amendement en discussion.

**M. Allmand:** S'il est inconstitutionnel pour nous de mettre ces clauses dans le projet de loi, il doit être également en dehors de la compétence du gouvernement de le faire par procédure administrative. Or, le gouvernement lui-même déclare mettre en place un programme imposant des clauses antidiscriminatoires à ceux qui obtiennent du gouvernement des marchés dépassant 200,000\$.

A mon avis, une telle mesure est constitutionnelle parce que vous faites la chose suivante: même si les sociétés en question relèvent de la compétence provinciale pour tout ce qui touche à la réglementation du travail, si elles veulent obtenir des marchés du gouvernement fédéral, il vous est loisible de leur imposer toutes conditions qui ne vont à l'encontre ni de la loi ni de la Constitution. La loi et la Constitution vous y autorisent, parce que vous traitez là d'une question qui est... Lorsque vous décidez de passer des contrats avec le secteur privé, qu'il s'agisse de l'achat de crayons, de services d'entretien ou de toute autre chose, c'est à vous de décider des conditions que vous imposez pour ces contrats, et il existe déjà un grand nombre d'autres conditions. Je ne puis donc accepter votre argument d'après lequel une telle mesure serait inconstitutionnelle.

Quant à l'autre aspect de la question, à savoir que le gouvernement veut imposer des clauses antidiscriminatoires par règlement administratif, je pense que la question est suffisamment importante pour figurer dans la loi et ne devrait pas être reléguée au rang de simple question administrative.



## [Texte]

By the way, at the fifth meeting of this committee, pages 5:45 and 5:66, it was pointed out that, under the government's program of having contract compliance for contracts over \$200,000, they would include only 500 of the 54,834 suppliers to the government in 1984-85. That is a very small number of companies out of the total that contract with the government.

*Obstacles* is the report of the subcommittee on the disabled that met in the last Parliament, and that subcommittee had very extensive hearings over a long period of time. They recommended that the floor for contract compliance be \$20,000. I should also point out that it has been recommended now by at least three committees—unanimously, Conservatives, Liberals and NDP—that we have a legislative program of contract compliance. That was *Obstacles*, *Employment Opportunities for the 80s* and also the report of the subcommittee on visible minorities. I forget what the name of their report was, but they recommended it as well.

So I think it should be legislated. I think it should be for contracts of \$20,000, as recommended by the *Obstacles* report, and I do not agree that it is *ultra vires*.

**The Chairman:** From Canada Employment and Immigration, Madam Hynna, followed by Mr. Hawkes and Mr. Nystrom.

**Ms Martha Hynna (Executive Director, Employment Services, Canada Employment and Immigration):** Thank you. Certainly, we agree with Mr. Allmand that it is possible for the government to decide what the conditions of a contract should be and what conditions are required in order even to be considered for contracts, and that is the position the government is taking on its contracting policy. What we are saying, though, is that it is not possible to pass a law that applies directly to companies that come under provincial jurisdiction. We can pass only laws that apply to people under federal jurisdiction.

The only way to legislate contract compliance would be to pass a law saying that all government departments must in their contracts include the following terms and conditions. That kind of thing you can do, but you cannot pass a law that applies directly to provincial jurisdictions. The American system does not do their contract compliance by law; it is by executive fiat, and that is why it is proposed to have the contract compliance program on the basis that it is.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, Mr. Nystrom, s'il vous plaît.

**Mr. Hawkes:** We have two lawyers here with us today.

**The Chairman:** More than two.

## [Traduction]

Je vous rappelle que dans le compte-rendu de la cinquième réunion de ce Comité, aux pages 5:45 et 5:66, il était précisé qu'en 1984-1985, seuls 500 des 54,834 fournisseurs du gouvernement seraient touchés par le programme d'application de clauses antidiscriminatoires pour l'obtention d'un contrat de plus de 200,000\$. Sur l'ensemble des sociétés qui passent des marchés avec le gouvernement, cela représente un tout petit nombre.

Le Sous-comité sur les handicapés, qui avait été constitué sous la dernière législature, a publié, à l'issue d'une longue période d'auditions, un rapport intitulé *Obstacles*. Ce Sous-comité recommandait d'établir à 20,000\$ le seuil à partir duquel il fallait imposer des clauses antidiscriminatoires pour l'obtention des contrats. Je vous rappelle également qu'il y a maintenant au moins trois comités qui ont recommandé unanimement—Conservateurs, Libéraux et NDP—un programme législatif d'imposition de clauses antidiscriminatoires pour l'obtention de contrats. Il s'agit des rapports *Obstacles*, *Les perspectives d'emploi pour les années 80* ainsi que le rapport, dont j'ai oublié le nom, du Sous-comité sur les minorités visibles, qui recommandait la même chose.

Il conviendrait donc de légiférer à ce sujet, en imposant ces clauses pour les contrats à partir de 20,000\$, ainsi que le recommandait le rapport *Obstacles*, et je ne vois nullement en quoi ce serait inconstitutionnel.

**Le président:** Je donne la parole à M<sup>me</sup> Hynna, d'Emploi et Immigration, qui sera suivie de MM. Hawkes et Nystrom.

**Mme Martha Hynna (directeur exécutif, Services d'emploi, Emploi et Immigration):** Je vous remercie. Je conviens certainement avec M. Allmand qu'il est loisible au gouvernement de décider des conditions d'un contrat et des conditions d'obtention d'un contrat, et c'est l'attitude adoptée en la matière par le gouvernement. Mais nous pensons toutefois qu'il n'est pas possible d'adopter une loi qui s'applique directement aux sociétés relevant de la compétence provinciale, et que les seules lois que nous pouvons adopter s'appliquent à ceux qui relèvent de la compétence fédérale.

La seule façon de légiférer sur ce point serait de promulguer une loi d'après laquelle tous les ministères fédéraux seraient tenus d'imposer les conditions suivantes pour la conclusion de contrats. Ceci est faisable, mais il ne vous est pas possible d'adopter une loi qui s'applique directement aux sociétés relevant de la compétence provinciale. Les Américains n'ont pas recours à la loi pour imposer des conditions pour la conclusion de contrats, ils le font par décret exécutif, et c'est pourquoi nous proposons de procéder comme nous l'avons fait pour mettre en place un programme d'imposition de clauses antidiscriminatoires.

**Le président:** It is now Mr. Hawkes and Mr. Nystrom.

**M. Hawkes:** Nous avons amené aujourd'hui deux juristes avec nous.

**Le président:** Plus de deux.

## [Text]

**Mr. Hawkes:** Well, two who are here to provide the committee with advice, one from the Library of Parliament and the other one from the Department of Justice.

• 1205

I have read this proposed amendment as a non-lawyer several times and it makes no sense to me, particularly the last part:

whose contract shall contain the obligation in section 4 and 5 of the said contract . . .

I wonder if the lawyers could tell me whether or not that makes any sense to them. I do not know what the obligation would be. I do not know where we get to introduce this concept of sections 4 and 5 in a contract, for instance. What contract are we talking about? I have seen a lot of federal government contracts, but I do not see that they all require a section 4 and a section 5.

So I would really urge us not to pass anything that makes no sense and is unenforceable and does not produce a better world.

Could I ask the two lawyers whether or not this amendment makes any sense?

**The Chairman:** I think first Mr. Allmand wanted quickly to answer you.

**Mr. Allmand:** I just wanted to point out that the typist made a mistake. The last few words in that amendment, "other than a department", are not supposed to be there. I did not give them instruction because we had proposed that this amendment should also knock that out. So my amendment should not include "other than a department".

**The Chairman:** So there should be a period there.

**Mr. Allmand:** After "contract" there should be a period. I do not want to respond right now; I just thought I would make that clear.

**The Chairman:** Okay. Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Maybe I can just ask our legal advisers: Is it not the case that there is a permissive section of the Canadian Human Rights Act that would force a company to comply with the Human Rights Act if they do business with the federal government? Is this not one way of getting at it, that they have to be in conformity with the Canadian Human Rights Act, and therefore is that not a possible way of enforcing a contract compliance if X company sells something to the federal government?

**Ms Hynna:** But even section 19 of the Canadian Human Rights Act just says that you can pass regulations requiring contracts to include a clause to that effect. It does not apply directly to the contracting companies. You can pass regulations requiring federal contracts to include a clause which requires them not to discriminate on the same grounds as in the Canadian Human Rights Act, but you would have to write the Canadian Human Rights Act into the terms and conditions

## [Translation]

**M. Hawkes:** Eh bien, deux juristes pour aider le Comité, l'un de la Bibliothèque du Parlement et l'autre du ministère de la Justice.

Je suis profane en la matière, et j'ai eu beau lire ce projet d'amendement, je n'y comprends rien, en particulier la dernière partie:

dont le contrat contient l'obligation aux articles 4 et 5 dudit contrat . . .

Est-ce que les juristes pourraient m'éclairer là-dessus, car pour moi c'est la bouteille à l'encre. Je ne sais pas ce que serait l'obligation, ni comment on en arrive à introduire, par exemple, le concept des articles 4 et 5 dans le contrat. De quel contrat s'agit-il? J'ai vu un grand nombre de contrats du gouvernement fédéral, mais ils n'étaient pas tous assortis des articles 4 et 5.

Je vous demande donc instamment de ne pas adopter un amendement incompréhensible, impossible à appliquer et dont l'utilité n'est pas précisément aveuglante.

Puis-je donc demander aux deux juristes s'ils y voient clair, eux, dans cet amendement?

**Le président:** Je crois que M. Allmand voudrait vous donner d'abord une brève réponse.

**M. Allmand:** Je voulais simplement vous signaler que la dactylo a fait une erreur: en effet, les quatre derniers mots «à l'exclusion des ministères» ne sont pas censés figurer dans l'amendement. Je ne lui ai pas demandé de les enlever, parce que nous pensions que l'amendement les supprimerait. Mais ces mots ne devraient pas y figurer.

**Le président:** Il devrait donc y avoir un point ici.

**M. Allmand:** Oui, il devrait y avoir un point après «contrat». Mais c'est là une simple précision, je ne veux pas répondre tout de suite.

**Le président:** Très bien. Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Je voudrais alors poser la question suivante à nos juristes: n'existe-t-il pas, dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, un article aux termes duquel une société qui veut passer un contrat avec le gouvernement fédéral est tenue de respecter la Loi sur les droits de la personne? Ne serait-ce pas là une façon de s'y prendre, en imposant le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne et n'y a-t-il pas moyen ainsi de faire respecter les clauses antidiscriminatoires si une société veut vendre quelque chose au gouvernement fédéral?

**Mme Hynna:** Mais l'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne fait qu'autoriser l'adoption d'un règlement exigeant que les contrats contiennent une clause à cet effet. Elle ne s'applique pas directement aux sociétés contractantes. Vous pouvez adopter un règlement exigeant que les contrats du gouvernement fédéral contiennent une clause interdisant la discrimination pour les mêmes motifs que dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais cette loi

[Texte]

of the contract. You cannot apply the Canadian Human Rights Act directly.

We are writing it in. It is basically the same situation.

Am I being clear? The Canadian Human Rights Act has a section that says the government may pass regulations imposing terms of the Canadian Human Rights Act into terms and conditions of contracts, but even there the emphasis is that it is on the government departments. If those regulations were to be passed then they would apply to those government departments that are entering into contract; they would not apply directly to the individual companies who are contracting.

For instance, if the government enters into a contract with a printing company that comes under provincial jurisdiction then, even if under the Canadian Human Rights Commission Act the regulations that are permissible were put in place, the regulations would apply to the Department of Supply and Services, not to the printing company.

**Mr. Nystrom:** So if a businessman in Calgary is selling the government cement blocks, for example, it would not apply to him but it would apply to the Department of Supply and Services buying the cement blocks from him, despite the fact that he did not have any women working for him in his company?

**Ms Hynna:** Exactly.

On the other hand, the government does not need those regulations, it does not need legislation to say to Mr. Hawkes that it will not buy his bricks unless he is giving women equal employment opportunities, and the government is proposing that kind of a program.

**Mr. Nystrom:** It would buy from somebody else.

**Ms Hynna:** Yes.

**The Chairman:** Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** Again, because these were only typed up yesterday, I could understand Mr. Hawkes' confusion because there is another typo. I just see it again. It should be 4 and 5 of the said "act", not "contract". That is what it was supposed to be.

• 1210

In other words, you are saying that those who contract should be "under" rather than "in" clauses 4 and 5 of the said bill. What we are saying here is that employers who contract with the federal government for more than \$20,000 must be subject to the conditions of clauses 4 and 5 of this bill.

Mr. Chairman, on constitutional questions, many of which go to the Supreme Court of Canada to be decided, lawyers and governments have many views. I personally do not think this very specific question with respect to contract compliance was ever dealt with by the courts. I did a lot of studying of

[Traduction]

devrait figurer dans les conditions du contrat. Vous ne pouvez l'appliquer directement.

Nous inscrivons donc cette loi dans le contrat, cela revient pratiquement au même.

Me suis-je bien fait comprendre? Il y a un article de la Loi canadienne sur les droits de la personne d'après lequel le gouvernement peut adopter des règlements imposant, pour la conclusion de contrats, les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais même dans ce cas, cette clause est à l'intention des ministères du gouvernement. Si ces règlements étaient adoptés, ils s'appliqueraient au ministère qui passe des contrats, et non aux sociétés qui sont parties contractantes.

C'est ainsi que, si le gouvernement passe un contrat avec une imprimerie qui relève de la compétence provinciale, et même si les règlements étaient imposés conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne, les règles s'appliqueraient au ministère des Approvisionnements et Services et non à l'imprimerie.

**M. Nystrom:** Ainsi, si un commerçant de Calgary vendait par exemple au gouvernement des blocs de ciment, ces règles ne s'appliqueraient pas à lui, mais au ministère des Approvisionnements et Services qui lui achète la marchandise en question, malgré le fait que son entreprise n'emploie pas de femmes?

**Mme Hynna:** C'est tout à fait cela.

Par ailleurs, le gouvernement n'a pas besoin de ces règlements, il n'a pas besoin d'une loi pour avertir M. Hawkes qu'il n'achètera ces briques que si ce dernier est disposé à embaucher des femmes aussi bien que des hommes, et le gouvernement propose ce genre de programme.

**M. Nystrom:** Et le gouvernement achèterait ses briques ailleurs.

**Mme Hynna:** Oui.

**Le président:** Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Je comprends la perplexité de M. Hawkes, car je vois une autre erreur de frappe dans les amendements, qui n'ont été dactylographiés qu'hier. Il faudrait dire «articles 4 et 5 de ladite loi» et non «udit contrat». C'est ainsi que devrait se lire l'amendement.

Autrement dit, vous dites que ceux qui passent un contrat devraient tomber sous le coup des articles 4 et 5 dudit projet de loi, et non qu'ils devraient se trouver inclus dans ledit projet de loi. Nous entendons par là que les employeurs qui passent avec le gouvernement fédéral un contrat de plus de 20,000\$ devraient respecter les conditions des articles 4 et 5 dudit projet de loi.

Monsieur le président, avocats et gouvernements ont des opinions très différentes sur les questions touchant à la Constitution, et beaucoup de ces questions sont référées pour jugement devant la Cour suprême du Canada. Je ne crois pas que cette question des conditions imposées au contrat ait



[Text]

constitutional law myself. I do not think specifically—I would like to ask the lawyers—there has ever been a precedent on contract compliance. There has been on labour jurisdiction.

But, as you know, when you get into more specific areas, for example, the federal government can legislate on education with respect to Indians because Indians are specifically within its jurisdiction. It can also do certain things with respect to national parks. It seems to me that, with their own contracts, they could legislate, although I know there is a difference of opinion among lawyers on this, and they could lay down the conditions for their own contracts in legislation. It would not be judged by the precedents on labour law but under the precedents of being capable of controlling their own house, as a federal government. After all, they are not compelling people to contract with the federal government. If people wish to contract with the federal government, the conditions are put in the legislation.

So I accept that there is another view on this. I still will move my amendment and hope it gets some support. If contract compliance is right, then it should be legislated. I hope everybody understands the corrections made in my amendment, and I apologize for them.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Could we ask the lawyers whether the suggested changes make sense. I think it makes more sense, but I do not think it would be the proper wording, even if these people were going to support it. Maybe it is a moot point if we are going to defeat it. Then we could just move on. But I think the way it has been reworded would still be very hazardous because it is not clear, in my view.

**The Chairman:** If I may correct it just before he speaks, it should read:

contain the obligation under sections 4 and 5 of the said act.

Strike out the words "other than a depart-".

Briefly, would you comment, please?

**Mr. Dixon:** There are two issues involved in this definition. The first is the constitutional question, which purports to bring within the definition of employer whom we are regulating a class of employers whose labour relations or employment practices fall within provincial jurisdiction. So it really goes beyond the areas the federal government can legislate in.

Forgetting the constitutional argument for a moment, if you were going to draft this, I would think that your draft would end after the word "year" in line 3. By bringing this group of employers into the definition of "employer", they then become obligated under clause 4 to implement employment equity. So

[Translation]

jamais été tranchée par les tribunaux, bien que j'aie beaucoup étudié le droit constitutionnel. Je voudrais poser la question aux avocats, mais je ne crois pas qu'il y ait un précédent là-dessus. Il y en a eu à propos du Code du travail.

Mais vous savez que lorsqu'on aborde des questions plus spécifiques, le gouvernement fédéral peut passer une loi sur l'éducation des Indiens parce que ces derniers relèvent spécifiquement de sa compétence. Il peut aussi légiférer sur certaines questions relatives aux Parcs nationaux. J'ai l'impression que le gouvernement pourrait légiférer pour ses propres contrats, tout en sachant qu'il y a divergence de vues entre avocats sur ce point, et on pourrait stipuler dans la loi les conditions des contrats de l'État. Les précédents de la législation du travail ne s'appliqueraient pas en la matière, et l'on considérerait plutôt que le gouvernement fédéral a le droit d'être maître chez soi. Après tout, nul n'est tenu de passer des marchés avec le gouvernement fédéral, mais ceux qui le veulent sont tenus d'observer certaines conditions qui sont incorporées à la loi.

Je reconnais que l'on peut voir la chose sous un angle différent, mais je voudrais quand même proposer mon amendement en espérant qu'il sera bien accueilli. Si l'on approuve le principe de l'imposition de conditions assorties à l'obtention de contrats, il faudrait que ce soit dit dans la loi. J'espère que vous avez tous compris les corrections à apporter à mon amendement, et je m'en excuse.

**Le président:** Je vous remercie. Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Pourrions-nous demander aux avocats si les propositions de modification signifient quelque chose? J'y vois un peu plus clair, mais l'énoncé me paraît encore bien malencontreux, même s'il y a des gens pour appuyer cet amendement. Mais ce n'est peut-être pas la peine de s'y attarder si nous allons le rejeter, nous pourrions en ce cas passer au suivant. Mais la façon dont il a été reformulé me paraît encore prêter à équivoque.

**Le président:** Permettez-moi de faire la correction moi-même avant que M. Allmand ne prenne la parole là-dessus. Le texte devrait être:

contient l'obligation aux termes des articles 4 et 5 de ladite loi.

Supprimer les mots *other than a depart*.

Si vous avez un commentaire, faites-le rapidement, s'il vous plaît.

**M. Dixon:** Cette définition pose deux problèmes: le premier est une question constitutionnelle, à savoir si nous pouvons englober dans la définition d'employeur auquel nous imposons des règles une catégorie d'employeurs dont les relations de travail ou les pratiques d'emploi relèvent de la compétence provinciale. Nous outrepasserions ainsi les pouvoirs législatifs du gouvernement fédéral.

Mais même en laissant de côté l'argument constitutionnel, il faudrait à mon avis, si on adoptait cet amendement, s'arrêter à la ligne 3 après le mot «years». Si l'on fait entrer ce groupe d'employeurs dans la catégorie «employeur», ils sont tenus aux termes de l'article 4 d'appliquer l'équité en matière d'emploi et

[Texte]

the last three lines, beginning with "whose" and ending with "contract", are superfluous.

The more fundamental issue is the constitutional issue. I think the federal government would be exceeding its jurisdiction by purporting to tell employers whose labour relations fall within provincial jurisdiction what they must do by law.

• 1215

**Mr. Allmand:** I agree we would be telling them what we think they should do. That is what I think we should be doing if this is to be an effective bill and if we really believe in contract compliance.

Amendment negated: nays, 7; yeas, 2; abstention, 1

**The Chairman:** Now we arrive at the first NDP amendment. According to my rules here, we have already discussed this amendment by rejecting the other amendment; Mr. Allmand's. So of course it should dispose of this amendment. An amendment is ruled out of order when the question raised thereby has already been decided by the committee. So it does not need to be put.

Mr. Nystrom, you may still say a word; but it is not put. For us to discuss it, you will have to put it. I put it out.

**Mr. Nystrom:** But my understanding is that often in committees and in the House when you have amendments that are dealing with the same or similar topics you would group them together for one debate.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Nystrom:** I know we had a rush this morning, with all kinds of things coming in, and translation . . .

**The Chairman:** Do not blame the Chair, because the Chair will adjourn. We received them. We have tried to accommodate the first agenda. Now I am getting that kind of comment. That is why we will not sit this afternoon. But I do not need to say I apologize.

**Mr. Nystrom:** No, no.

**The Chairman:** But you are right. I should have . . . that is why we already knew about Mr. Allmand when we said that if you negative amendment no. 25, it will negative the other one. We have already done the process. But we received some amendments this morning. But you are right. So we will consider this amendment as not having been put, and not reject it but not put it.

We arrive now at government amendment no. 2.

**Mr. Weiner:** Je propose que l'article 3 du projet de loi C-62 soit modifié par substitution aux lignes 2 à 4, page 2, de ce qui suit:

ment du Canada, à l'exclusion:

a) d'une personne qui emploie des salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise, d'une affaire ou d'un ouvrage de

[Traduction]

les trois dernières lignes, qui commencent par «whose» et se terminent par «contract» sont superflues.

La question la plus fondamentale est celle qui touche au droit constitutionnel. Le gouvernement fédéral outrepasserait sa compétence s'il entreprenait de dicter ses conditions à des employeurs dont les relations du travail relèvent de la compétence provinciale.

**M. Allmand:** Je conviens que cela reviendrait à leur imposer une certaine conduite. J'estime que cela est nécessaire si nous voulons une loi qui serve à quelque chose et si nous sommes convaincus de la nécessité d'une obligation contractuelle.

L'amendement est refusé: contre, 7; pour, 2; abstention, 1

**Le président:** Nous arrivons maintenant au premier amendement du Parti néo-démocrate. D'après le règlement, nous avons déjà réglé cet amendement en rejetant l'amendement de M. Allmand. La chose semble assez claire, un amendement est déclaré irrecevable quand son objet a déjà été traité dans une décision du Comité. Ainsi il n'est pas nécessaire de vous le proposer.

Monsieur Nystrom, vous pourrez dire quelque chose, mais l'amendement n'a pas été proposé. Pour en discuter, il faut d'abord proposer l'amendement, et je l'ai déclaré irrecevable.

**M. Nystrom:** Je crois savoir que souvent dans les comités ou à la Chambre des amendements portant sur le même sujet ou des sujets semblables sont regroupés en un seul débat.

**Le président:** Oui.

**M. Nystrom:** Je sais qu'il y a eu beaucoup de précipitation ce matin avec l'arrivée de beaucoup de documents, et la traduction . . .

**Le président:** Ne blâmez pas le président, car il va lever la séance. Nous les avons reçus. Nous avons essayé de respecter le premier ordre du jour. Maintenant c'est le genre de commentaire que j'entends. C'est pour cette raison que nous n'allons pas siéger cet après-midi. Mais je n'ai pas à m'excuser.

**M. Nystrom:** Non, non.

**Le président:** Mais vous avez raison. J'aurais dû . . . C'est en pensant à M. Allmand que nous avons dit que si l'amendement n° 5 est refusé, cela aura comme effet de rejeter l'autre. La chose est donc faite. Mais nous avons reçu des amendements ce matin. Vous avez raison. Ainsi, nous considérerons que cet amendement n'a pas été proposé, plutôt que d'avoir été rejeté.

Nous arrivons maintenant à l'amendement n° 2 du gouvernement.

**Mr. Weiner:** I move that clause 3 of Bill C-62 be amended by striking out lines 6 to 8 on page 2 and substituting the following:

or more employees, but does not include

(a) a person who employs employees in or in connection with a work, undertaking or business of a local or private

## [Text]

nature locale et privée dans le territoire du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;

b) d'un établissement public assimilé à un ministère aux termes de la Loi sur l'administration financière.

• 1220

I would just like to state that the intent here is so that the compliance in the Yukon and the Northwest Territories would be exactly the same as in all the other provinces of Canada, and the parallel wording to that in the Canada Labour Code and the Canadian Human Rights Act. That is what will be ensured by the wording we are requesting.

**The Chairman:** But it does not include (a) and (b). Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** If I understand correctly, they are restricting still further the application of the law. Whereas the bill as tabled and debated in the House would have applied to works, undertakings, and businesses in the Yukon and the Northwest Territories, now they are withdrawing the application of the bill from that area. That is what it says: it does not include "a person who employs employees on or in connection with a work, undertaking or business". So they are taken out of the jurisdiction of the bill. What that amendment says is you are leaving it up to the councils of the Northwest Territories and the Yukon to decide if they are going to have employment equity or not.

I would like to ask the department officials, because I cannot remember, does the Canada Labour Standards Code apply to the Northwest Territories and to the Yukon?

**Ms Hynna:** This amendment is consistent with sections in both the Labour Code and the Human Rights Act, which say in effect that those employers who are under provincial jurisdiction but who in the Northwest Territories would be under federal jurisdiction because there is no provincial jurisdiction will be excluded. So local employers in a local or private business—such as stores, the printing business we were talking about earlier—that would not be covered in Alberta would also not be covered in the Northwest Territories.

Any company that would be covered in the south by federal jurisdiction will continue to be covered. Any employer that would be covered by the act in the south will continue to be covered by the act in the north. This only excludes those that would not be covered if it were in a province. It is consistent with the Labour Code and the Human Rights Act.

**Mr. Allmand:** So this would mean that if you are going to have similar legislation for the Yukon or the Northwest Territories, those councils would have to do it. We know they will do it in the Yukon; they have an NDP government now in the Yukon, so they will do it very quickly, I presume. But in the Northwest Territories it would have to be done by the council. You know, it is too bad we have to do that.

## [Translation]

nature in the Yukon Territory or the Northwest Territories, or

(b) a corporation that is a department as defined in the Financial Administration Act.

Permettez-moi de vous faire remarquer que l'intention, ici, est de faire appliquer cette loi au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest exactement de la même façon que dans les autres provinces du Canada, et que les mêmes termes sont repris dans le Code canadien du travail et dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. C'est pour cela que nous insistons sur ce libellé.

**Le président:** Mais cela ne comprend pas a) et b). Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Si j'ai bien compris, on restreint encore davantage l'application de la loi. À l'origine, le projet de loi tel qu'il a été déposé et discuté à la Chambre devait porter sur les usines et entreprises industrielles et commerciales du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, mais ainsi il ne s'appliquera plus à cette région. C'est bien ce qui est dit: «Quiconque emploie au moins cent salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise». Ces territoires sont donc soustraits à la juridiction du projet de loi. Cet amendement revient donc à s'en remettre aux conseils des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon pour décider s'ils réaliseront ou non l'égalité en milieu de travail.

J'aimerais demander aux gens du ministère, parce que je l'ai oublié, si le Code canadien du travail (normes) s'appliquent aux Territoires du Nord-Ouest et au Yukon?

**Mme Hynna:** Cet amendement est compatible avec les articles tant du Code du travail que de la Loi sur les droits de la personne, d'après lesquels sont exclus les employeurs qui relèvent de la juridiction provinciale et ceux qui, dans les Territoires du Nord-Ouest, relèveraient de la juridiction fédérale en l'absence d'une juridiction provinciale. Ainsi les employeurs locaux d'une entreprise locale ou privée—par exemple les magasins, l'atelier d'impression ou la briqueterie dont nous parlions tout à l'heure—donc toutes ces entreprises qui ne seraient pas touchées par cette loi en Alberta ne le seraient pas non plus dans les Territoires du Nord-Ouest.

Toute entreprise qui dans le sud relève de la juridiction fédérale continuera à être touchée. Tout employeur auquel la loi s'applique dans le sud continuera à voir la loi s'appliquer à lui dans le Nord, à l'exclusion de ceux auxquels la loi ne s'appliquerait pas s'il s'agissait d'une province. Cette disposition est donc compatible avec le Code canadien du travail et avec la Loi sur les droits de la personne.

**M. Allmand:** Cela veut donc dire que si vous promulguiez une loi semblable pour le Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest, ces conseils devront l'appliquer. Nous savons qu'ils le feront dans le Yukon, où ils ont un gouvernement NPD, et ils s'empresseront sans doute de l'appliquer, mais dans les Territoires du Nord-Ouest, il faudrait s'en remettre pour cela au conseil et c'est vraiment regrettable que nous ne puissions éviter cela.



[Texte]

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Just to be very clear on this, in other words you are treating the Yukon and the Northwest Territories in effect like provinces.

**Ms Hynna:** Yes.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** I may not have heard Mr. Allmand's complete statement. Is he indicating he does not want us to treat the Yukon and Northwest Territories in this regard like we treat businesses in the provinces? Is it the Liberal Party position or a personal position?

**Mr. Allmand:** No, but if it is your position then you should do it clearly for everything. Make them provinces. You do one thing here and one thing there. We believe in a process that will lead to provincial status on a step-by-step basis. But sneaking it in on an amendment . . . You did not have this in the bill originally; now you are putting it in at the clause by-clause consideration in committee. I do not know whether you decided to do this at the last moment or if Erik saw the bill and decided it should be done or what. Obviously it was not thought of in the first place.

**Mrs. Collins:** I think it was overlooked.

• 1225

Amendment agreed to on division.

**The Chairman:** The next one, I think, is the NDP. Clause 3, page 2. It is moved that Clause 3, page 2, be amended by adding after the words Financial Administration Act the following words:

and includes any business or corporation entering into a contract or a subcontract to provide the Government of Canada with goods, services or public works in excess of an annual aggregate of \$50,000.

Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** That is the one on employment practices?

**The Chairman:** It says:

and includes any business or corporation entering into a contract or a subcontract to provide . . .

**Mr. Nystrom:** It is also one on contract compliance. I am not sure if the wording makes the lawyers any happier or any more unhappy than the previous wording, but the arguments basically have been made. There is one difference between this one, I think, and the Liberal amendment. I will read it to you:

and includes any business or corporation entering into a contract or a subcontract to provide the Government of Canada with goods, services or public works in excess of an annual aggregate of \$50,000.

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Une simple précision: cela revient à traiter le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest comme des provinces.

**Mme Hynna:** C'est bien cela.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** J'ai dû m'entendre qu'une partie de la déclaration de M. Allmand: est-ce qu'il veut dire par là qu'il ne veut pas que nous traitons le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest, à cet égard, de la même façon que nous traitons les entreprises dans les provinces? Parle-t-il en son nom propre, ou en celui du Parti libéral?

**M. Allmand:** Non, mais si telle est votre attitude, elle devrait être la même partout. Faites-en des provinces. Vous prenez des mesures hétéroclites. Nous considérons, nous, que l'évolution devrait, à petit pas, se faire dans le sens d'un statut provincial, mais vous l'introduisez en catimini par le truchement d'un amendement . . . Cela ne se trouvait pas à l'origine dans le projet de loi et vous voulez maintenant l'introduire au cours de l'examen paragraphe par paragraphe par le Comité. Je ne sais pas s'il s'agit là d'une inspiration de la onzième heure, ou si Erik, à la lecture du projet de loi, a décidé qu'il fallait le faire, ou que sais-je encore . . . Quoi qu'il en soit, cela ne vous est pas venu au premier jet.

**Mme Collins:** C'est probablement une omission.

L'amendement est adopté à la majorité

**Le président:** Je crois que le prochain amendement est proposé par le NPD. Il s'agit de l'article 3, à la page 2. On propose la modification de l'article 3, page 2, par l'ajout, après les mots *Financial Administration Act* de la version anglaise, des mots suivants:

and includes any business or corporation entering into a contrat or a subcontract to provide the Government of Canada with goods, services or public works in excess of an annual aggregate of \$50,000.

Monsieur Nystrom, s'il vous plaît.

**M. Nystrom:** S'agit-il de l'amendement sur les pratiques d'emploi?

**Le président:** C'est l'amendement qui dit:

and includes any business or corporation entering into a contract or a subcontract to provide..

**M. Nystrom:** Cet amendement concerne également les employeurs à contrat. Je ne sais pas si le nouveau libellé satisfait les avocats plus que l'ancien, mais quoi qu'il en soit, les arguments de part et d'autre ont été présentés. Je pense qu'il y a une différence entre cet amendement et celui présenté par les Libéraux. Permettez-moi de vous le lire. Dans la version anglaise, on dit:

and includes any business or corporation entering into a contract or a subcontract to provide the Government of Canada with goods, services or public works in excess of an annual aggregate of \$50,000.

## [Text]

The Liberal one, I think, had \$20,000, but the substantive difference is a subcontract as well, not just covering contracts. Often when there is a contract let, of course, there are subcontracts let as well. This covers the whole area of contract compliance.

I remind you of one thing, Mr. Chairman. Judge Rosalie Abella mentioned in her report the importance of contract compliance. The federal government does an awful lot of business with the private sector and if you are going to have employment equity in this country, then, it is very, very important that the contracts with the federal government come under scrutiny. This will ensure that the persons whom they purchase from follow the principles that are in this particular bill. It is just one of the important thrusts that she talked about and I think it is something that we should be including.

The other thing I want to remind you of, Mr. Chairman, is that many of the target groups as well talked about the importance of contract compliance. It is one of the principal changes they would like in this bill, along with mandatory affirmative action.

**The Chairman:** Thank you. Mrs. Collins.

**Mrs. Collins:** We discussed it earlier, but I did want to say that this government is certainly committed to contract compliance, as you have heard. In fact, the measures that have been put forward through the Department of Supply and Services will ensure that about \$6 billion of purchases will be covered now under the contract compliance rules. That is over 70% of the purchases. So I think we have really shown a commitment.

But as the lawyers indicated, it appears there are jurisdictional problems in actually putting it in this legislation. I can assure you that our intent is to produce those kinds of results to contract compliance. It is a very enlightened, very progressive step that is being taken.

**The Chairman:** The Hon. Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** When we were discussing the amendment that I had proposed, I thought the officials said that this kind of amendment, mine and Mr. Nystrom's, was *ultra vires* because, in legislation, it applied to the employers and employees who would come under provincial jurisdiction. But I thought I heard them say, and I would just like to clarify this, that we could put in legislation directives to federal government departments and Crown corporations not allowing them to contract with employers or private sector businesses that did not comply with . . . If you put it that way, you could put it in legislation, because your law then compels the departments, says what the department can do and not do, and not what the employer can do and not do. That is what I thought you said.

**Ms Hynna:** I think, legally speaking, the federal government could put it in legislation. You could not do it by including

## [Translation]

Je pense que l'amendement libéral parlait de 20,000\$, mais la grosse différence est qu'il y est question de sous-contrats et pas seulement de contrats. Comme vous le savez, il arrive souvent qu'à la suite de l'adjudication d'un contrat, plusieurs sous-contrats soient également adjugés. Cela touche toute la question des employeurs à contrat.

Je tiens à vous rappeler une chose, monsieur le président. Dans son rapport, le juge Rosalie Abella avait souligné l'importance de cet aspect. Le gouvernement fédéral entretient des contacts très fréquents avec le secteur privé. Si l'on espère assurer l'équité en matière d'emploi au Canada, il est absolument primordial que tous les contrats adjugés par le gouvernement fédéral soient passés à la loupe afin d'assurer que les entrepreneurs dont il achète des biens ou des services respectent les principes de ce projet de loi. Ce n'est qu'un seul des grands objectifs dont elle a parlé dans son rapport et, à mon avis, c'est quelque chose que nous devrions inclure.

Je voulais également vous rappeler un second point, monsieur le président. Bon nombre des groupes cibles ont également souligné l'importance des clauses relatives aux employeurs à contrat. Il s'agit là d'un des principaux changements qu'ils voudraient faire apporter à ce projet de loi, en plus de l'imposition de programmes d'action positive obligatoires.

**Le président:** Merci. Madame Collins.

**Mme Collins:** Nous en avons déjà parlé, mais je tiens à réitérer l'engagement du gouvernement sur ce point, engagement que vous connaissez tous. D'ailleurs, les mesures adoptées par le ministère des Approvisionnements et Services permettront d'assurer que près de 6 milliards de dollars d'acquisitions seront maintenant visées par les règles touchant les employeurs à contrat. Il s'agit de plus de 70 p. 100 des acquisitions. Cela prouve à quel point l'engagement du gouvernement est ferme.

Cependant, comme les avocats l'ont souligné, il semble y avoir un problème de juridiction pour ce qui est d'intégrer ces mesures dans la loi. Je vous assure que nous avons pleinement l'intention d'atteindre ce genre de résultat. Il s'agit là de mesures très positives et très progressistes.

**Le président:** L'honorable Warren Allmand.

**M. Allmand:** Lorsque nous discussions de mon amendement, j'ai cru comprendre que les fonctionnaires croyaient ce genre d'amendements, c'est-à-dire le mien et celui de M. Nystrom, anti-constitutionnels, car ils s'appliqueraient aux employeurs et aux employés relevant de la compétence provinciale. Mais j'ai aussi cru comprendre, et j'aimerais qu'ils me le confirment, qu'il est possible d'inclure dans la loi des directives à l'intention des ministères du gouvernement fédéral et des sociétés de la Couronne, leur interdisant d'adjuger des contrats à des employeurs ou à des entreprises du secteur privé qui ne se conforment pas . . . Si on le formulait de cette façon, il serait possible de l'inclure dans la loi puisque cette loi obligerait les ministères à faire telle et telle chose et non pas les employeurs. Du moins, c'est ce que j'ai cru comprendre.

**Mme Hynna:** Légalement, je crois que le gouvernement fédéral pourrait l'inclure dans la loi. Cependant, il ne pourrait

## [Texte]

these kinds of people in the definition of employers. You would have to do quite a different kind of thing. It would be a different kind of act than this act. It would be possible to do, just as it is possible to pass those regulations in the Canadian Human Rights Act. It is possible to require government departments to do something by legislation. It is a matter of government policy that they are doing this. Whether it is necessary to do it by legislation is, of course, debatable, because presumably legislation can be changed. Also, if the policy of the government changes—it is a government policy and will be done.

• 1230

**Mr. Allmand:** Well, Mr. Chairman, if the committee rejects Mr. Nystrom's amendment . . . I am going to support it, but if they reject it I want to give notice that I will submit a further amendment which will be directed at the government departments and Crown corporations and not at the employers, and it will not be under this clause.

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** That is a good point. I was going to make it, so therefore I will just underline it. In essence, what you are saying is that there should not be any jurisdictional problem with prohibiting the Department of Supply and Services for example, or another department, from purchasing bricks from Hawkes if he does not employ women, if he is a private contractor in the City of Calgary. Poor Hawkes!

**Ms Hynna:** I do not think so. We would have to consult colleagues before . . .

**Mr. Hawkes:** From time to time I employ men—that seems to be the way my firm works—but not frequently.

**Mr. Nystrom:** So we have finally found a way to trap Hawkes then. I think it is very important, Mr. Chairman, that later on we take a serious look at that and see if we can come up with some wording that would meet the objective because, as the Conservative members keep saying, it is results that count and therefore the process is not so important. So if we can come up with a process that gets us the results, I assume that we are all in concurrence.

The other point in this amendment that I forgot to mention when I first read it out is that this also covers public works. If you contract crews, for example, to build a bridge or to build some public works for the Government of Canada then I think we should take a look at including that as well. But we can also get at this in the reverse way that we were talking about a few moments ago.

**The Chairman:** Thank you. So Nystrom . . . Oh, I am sorry. Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Yes, just quickly. I would like to point out that the amendment starts with the word "and". In this junctive nature of the world that can be somewhat dangerous; the wording might require two conditions to be met, rather than a

## [Traduction]

pas le faire en incluant ce genre de personnes dans la définition du terme «employeur». Il faudrait procéder très différemment, et ce serait une toute autre loi. Ce serait possible, comme il est possible d'inclure ces règlements dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il est possible d'obliger les ministères du gouvernement à faire quelque chose en vertu d'une loi. Ce sera alors une question de politique gouvernementale. Quant à savoir s'il est nécessaire de le faire par une loi, la chose est discutable, puisque les lois peuvent être modifiées. Par ailleurs, si la politique du gouvernement devait être modifiée, il faudrait alors changer les règles du jeu.

**M. Allmand:** Eh bien, monsieur le président, si le Comité rejette l'amendement de M. Nystrom . . . Personnellement, j'ai l'intention de l'appuyer, mais si les autres membres le rejettent, j'ai l'intention d'en présenter un autre qui visera les ministères du gouvernement et les sociétés de la Couronne plutôt que les employeurs. Par ailleurs, il ne s'agira pas d'un amendement apporté à ce même article.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** C'est un bon point. J'avais moi-même l'intention de le soulever, et je me contenterai donc de le souligner. En deux mots, vous dites qu'en interdisant, par exemple, au ministère des Approvisionnement et Services, ou tout autre ministère, d'acheter des briques à M. Hawkes, entrepreneur privé de Calgary, s'il ne compte aucune femme à son effectif, on éviterait tout problème de juridiction. Pauvre M. Hawkes!

**Mme Hynna:** Je ne crois pas. Il nous faudrait consulter des collègues avant..

**M. Hawkes:** Il m'arrive de temps en temps d'employer des hommes—c'est la façon dont ma compagnie fonctionne—mais ça n'arrive pas souvent.

**M. Nystrom:** Nous avons enfin trouvé une façon de prendre M. Hawkes au piège. Monsieur le président, à mon avis, il serait très important que nous examinions la question de près un peu plus tard pour voir s'il y aurait moyen d'établir un libellé satisfaisant puisque, comme les Conservateurs insistent pour le répéter, ce sont les résultats qui comptent et non pas le moyen de les réaliser. Si nous pouvions donc nous entendre sur une façon d'atteindre les résultats voulus, j'imagine qu'il n'y aurait aucune objection.

Un autre point que j'ai oublié de soulever relativement à cet amendement est qu'il vise également les travaux publics. Par exemple, les contrats adjudgés à des compagnies privées pour la construction d'un pont ou pour des travaux publics quelconques pour le compte du gouvernement du Canada devraient, à mon avis, également être visés par la loi. Nous pouvons aussi le faire à l'envers, comme il a été mentionné tout à l'heure.

**Le président:** Merci. Donc, monsieur Nystrom . . . Excusez-moi, monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci. Ce ne sera pas long. Je voulais seulement vous souligner que l'amendement commence par le mot *and*. Dans son sens conjonctif, ce mot pourrait présenter des problèmes, car l'amendement pourrait être interprété comme



[Text]

single condition to be met, but I think it is going to be rejected basically on the principle, so it is probably not worth bringing up.

Amendment negatived: nays, 8; yeas 2

**The Chairman:** The third, before the last, the NDP, please. Clause 3, page 2.

Clause 3 of Bill C-62 is amended by adding the following definition after the words *Administration Act* on lines 7 and 8: "Employment Practices" means, etc.

Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** This is one on employment practices in terms of defining what you mean by an employment practice. There is nothing in the bill as it is written in clause 3 that defines that. There are other things defined in clause 3 such as employer and it refers, of course, to the groups and so on, but this amendment would define employment practice:

"Employment Practices" means, but is not restricted to, advertising and recruitment . . .

That is important because how you advertise, how you recruit people, of course is important in terms of employment equity. It refers to hiring, to lay-off, to termination, selection criteria, composition of selection boards, promotion and transfer, pay pension and benefit plans, training, workplace accessibility, occupational testing and evaluation, occupational qualification and requirements, parental leave provisions, opportunities and policies for education and training leaves, and I think it is absolutely important and essential to have a definition of employment practices in here, if we are to really have meaningful employment equity in this country. This was strongly recommended by the way, Mr. Chairman, by Judge Abella. It was also recommended by the Canadian Advisory Council on the Status of Women and also recommended by a number of trade unions that you include a definition of employment practices.

• 1235

Once again, I think this bill is drafted for the four target groups. It was drafted after the excellent report of Judge Abella. She makes this kind of recommendation, and if this bill is to have any teeth or any meaning, I think this kind of definition should be in the bill.

**The Chairman:** Thank you. Answer, or vote?

**M. Allmand:** D'accord! Je suis d'accord avec M. Nystrom.

**The Chairman:** The Nystrom amendment? You have seen 'employment practices'. Those in favour, unless it is unanimous; but those in favour? I am calling for the vote now. To add that after 'Administration Act' on lines 7 and 8, "employment practices". I call it the Lorne Nystrom amendment.

[Translation]

signifiant que deux conditions doivent être satisfaites plutôt qu'une seule. Quoi qu'il en soit, je crois que l'amendement va être rejeté à cause du principe, et il ne sert donc à rien de le mentionner.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 2.

**Le président:** Il ne reste plus que trois amendements, le premier proposé par le NPD. Il s'agit de l'article 3 à la page 2.

Que l'article 3 du projet de loi C-62 soit modifié par l'ajout de la définition suivante après l'expression *Administration Act*, aux lignes 7 et 8 de la version anglaise: «Employment Practices», means, etc.

Monsieur Nystrom, s'il vous plaît.

**M. Nystrom:** Cet amendement définit l'expression «règles et usages en matière d'emploi». Dans son libellé actuel, l'article 3 ne présente aucune définition. On y définit d'autres expressions comme «employeur» et, bien entendu, «groupes concernés», etc. mais cet amendement se lirait comme suit:

«Employment Practices» means, but is not restricted to, advertising and recruitment . . .

C'est important parce que la publicité et les méthodes de recrutement sont des facteurs de l'équité en matière d'emploi. Il y est question de l'embauche, de la mise en disponibilité, de la cessation d'emploi, des critères de sélection, de la composition des jurys de sélection, des promotions et des mutations, des régimes de pensions et des avantages sociaux, de la formation, de l'accessibilité du milieu de travail, des tests et des évaluations professionnels, des compétences et des exigences professionnelles, des congés parentaux, des possibilités d'entreprendre des études et des politiques afférentes ainsi que des congés de formation, et je crois qu'il est capital et indispensable d'inclure une définition des règles et usages en matière d'emploi dans le projet de loi si nous voulons que l'équité en matière d'emploi fasse partie intégrante de la tradition canadienne. Je vous rappelle d'ailleurs, monsieur le président, que le juge Abella a fortement recommandé cette mesure. Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme et un certain nombre de syndicats professionnels ont également recommandé l'inclusion d'une définition des règles et usages en matière d'emploi.

Je le répète, je pense que ce projet de loi a été rédigé en fonction des quatre groupes cibles, suite à l'excellent rapport du juge Abella. Le juge a d'ailleurs fait en personne cette recommandation et, selon moi, si ce projet de loi doit avoir un pouvoir quelconque, il doit inclure ce genre de définition.

**Le président:** Merci. Y a-t-il des répliques ou préférez-vous que nous passions au vote?

**Mr. Allmand:** I agree! I agree with Mr. Nystrom.

**Le président:** L'amendement de M. Nystrom? Vous avez vu les «règles et usages en matière d'emploi». À moins qu'il y ait unanimité, j'aimerais savoir s'il y a des avis favorables? Nous votons au sujet de l'amendement proposant qu'après l'expression «Loi sur l'administration financière», aux lignes 3 et 4, on

[Texte]

**Mr. Nystrom:** A recorded vote.

Amendment negated: nays, 8; yeas, 2.

**The Chairman:** The second-last ... NDP, Lorne Nystrom amendment to Bill C-62, clause 3. Clause 3 of Bill C-62 is amended by adding the following definition:

"Equal pay for work of equal value" is defined under Section 11 of the *Canadian Human Rights Act*.

Would you say "as defined" or "is defined"?

**Mr. Nystrom:** There is a typographical error. It should be, "equal pay for work of equal value as is defined".

**The Chairman:** Oh, "as is". I thought there was an error. Mr. Nystrom has the floor.

**Mr. Hawkes:** Where does this go?

**The Chairman:** Well, it will have to go before "ministers", you see. It goes in alphabetical order. When you have definitions, they go in alphabetical order, so I suppose "equality" would go before "minister".

**Mr. Nystrom:** Just above "minister" on line—

**The Chairman:** When we brush up the text ... It should be in this amendment, but I would imagine it will have to go in alphabetical order in the definition.

**Mr. Hawkes:** Could I just make a point of order? This is a new definition for a set of words which I cannot find anywhere in the bill. How can we define something which does not occur in the bill?

**The Chairman:** Mr. Nystrom, is there any, to the best of your knowledge ... ? You know, in order to define something, you have to find it in the law, so do you have other amendments which talk about that, which you may propose, or is that in the text somewhere? Equal pay for work of equal value. I think Mr. Hawkes is absolutely right technically and legally. You defined something that exists in the text. But unless you show me quickly where ... I cannot find it.

**Mr. Nystrom:** There is a subsequent amendment, Mr. Chairman. If you will give me a second to find it, I will; where there is reference to equal pay for work of equal value. My understanding, too, if you look through the big wad of Liberal amendments, it is also in there. But if you want, we could stand that for the time being.

**Mr. Hawkes:** And therefore the clause, until ...

**The Chairman:** I will stand the amendment, and therefore the clause—if we ever arrive at that clause, where the gentleman may refer to it as an amendment—if we accept, therefore,

[Traduction]

ajoute une définition des «règles et usages en matière d'emploi». C'est ce que j'appelle l'amendement Lorne Nystrom.

**M. Nystrom:** Je demande un vote par appel nominal.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 2.

**Le président:** L'avant dernier amendement, proposé par le NPD. Il s'agit d'un amendement de M. Lorne Nystrom à l'article 3 du projet de loi C-62. Que l'article 3 du projet de loi C-62 soit modifié par l'ajout, à la version anglaise, de la définition qui suit:

Section 11 of the *Canadian Human Rights Act*.

Est-ce qu'on dirait *as defined* ou bien *is defined*?

**M. Nystrom:** Il y a une erreur de frappe. Ce devrait être *«equal pay for work of equal value as is defined»*.

**Le président:** Je vois, *as as is*. Il me semblait qu'il y avait une erreur. M. Nystrom a la parole.

**M. Hawkes:** Où cela irait-il?

**Le président:** Il faudrait le glisser avant *minister* puisque c'est par ordre alphabétique. Les définitions sont toujours en ordre alphabétique, alors je suppose que *equality* passerait avant *minister*.

**M. Nystrom:** Ce serait juste avant le mot *minister* ...

**Le président:** Lorsque nous mettrons la dernière main au texte ... Cela devrait faire partie de cet amendement, mais je suppose qu'il faudra le mettre par ordre alphabétique dans la définition.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Il s'agit d'une nouvelle définition pour une expression que je ne trouve nulle part dans le projet de loi. Comment peut-on définir quelque chose dont il n'est aucunement question dans le projet de loi?

**Le président:** Monsieur Nystrom, au meilleur de votre connaissance, y a-t-il ... ? Pour définir une expression, il faut pouvoir la retrouver dans la loi. Avez-vous donc d'autres amendements à proposer qui contiennent cette expression, ou bien se trouve-t-elle quelque part dans le texte? Je parle de l'expression *equal pay for work of equal value*. Sur le plan technique et légal, M. Hawkes a tout à fait raison. Vous apportez une définition à quelque chose qui devrait exister dans le texte. Mais à moins que vous ne me le montriez rapidement ... Je ne vois pas.

**M. Nystrom:** J'ai l'intention de présenter un amendement subséquent, qui contient cette expression, monsieur le président. Donnez-moi un instant pour le retrouver. D'ailleurs, si je ne m'abuse, dans la pile des amendements libéraux, on retrouve également cette expression. Mais, si vous préférez, nous pourrions le reporter pour l'instant.

**M. Hawkes:** Et l'article aussi, jusqu'à ...

**Le président:** Je vais reporter l'amendement et, par conséquent, l'article—si jamais nous y arrivons, après quoi nous pourrions parler d'un amendement. Si tout le monde est d'accord, nous allons donc le reporter. Très bien. Tout le

[Text]

we will back off. Okay . . . stand. Okay, by agreement. I am in your hands but I said whatever comes first, so last.

Lib-9, Bill C-62 Notice of Motion. The Hon. Mr. Allmand. Amend clause 3 by adding immediately after line 12 at page 2 the following new definition. So it would come before "prescribed"—"reasonable accommodation". Again, do you find reasonable accommodation in the text somewhere?

**Mr. Allmand:** Yes, it is in clause 4 on lines 21 and 22.

**The Chairman:** That is good.

• 1240

**Mr. Allmand:** It says:

(b) instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodation as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of . . .

**The Chairman:** Yes, yes, accommodation, okay.

**Mr. Allmand:** This amendment was proposed by COPOH at meeting 5, page 46; and again it is a definition that they have spent considerable time on. What it does is it makes the law more specific in that it tells people what we mean by reasonable accommodation; and according to the amendment, as you can see, it means:

the reasonable adaptation of the workplace or the job description to accommodate the special needs of a qualified disabled person, through provision for physical accessibility, assistive devices, flexible job design and modification, and human support services.

**The Chairman:** Assistive devices, is that right? I am not sure. Assistive devices or assistance devices?

**Mr. Allmand:** I am not an expert. I know a certain amount of English, but I would not consider myself an expert. I will have to dig out the dictionary.

This is the one that was put in the record by COPOH.

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Allmand:** Mrs. Collins and Mr. Nystrom and myself were at a meeting in Toronto the other night where several handicapped people talked about reasonable accommodation and how they are very, very capable people and can fit into many workplaces if there was simply some reasonable accommodation. They described some of these things for us, how it could work.

I personally believe we should adopt this amendment. Again, it does not come from me. I picked it up—and it makes sense to me, though—from the associations of handicapped people.

[Translation]

monde est d'accord. Je m'en remets à vous. Nous procéderons dans l'ordre.

Lib-9, projet de loi C-62, avis de motion. Il s'agit d'un amendement de M. Allmand. Que l'article 3 soit modifié par l'ajout, immédiatement après la ligne 8 de la page 2 de la version française de la nouvelle définition qui suit: ce serait donc avant l'expression «ministres». Il s'agit de «mesures d'aménagement». Cette expression existe-t-elle quelque part dans le texte?

**M. Allmand:** Oui, on la retrouve à l'article 4, à la ligne 19.

**Le président:** Très bien.

**M. Allmand:** Cet alinéa se lit comme suit:

b) instauration des règles et usages, et prise des mesures d'aménagement voulues pour que le nombre de membres de ces groupes dans ces différents postes soit proportionnel à . . .

**Le président:** Oui, oui, mesures d'aménagement. Très bien.

**M. Allmand:** Cet amendement a été proposé par la COPOH lors de notre cinquième réunion, page 46 du procès-verbal. Encore une fois, il s'agit d'une définition longuement réfléchie par cet organisme. Elle permet de donner plus de précision à la loi en expliquant ce que signifient les mesures d'aménagement. Comme vous voyez, d'après l'amendement proposé, les mesures d'aménagement signifient:

des aménagements raisonnables du milieu du travail ou de la description du poste pour tenir compte des besoins particuliers des personnes handicapées compétentes par la prise de dispositions concernant l'accessibilité physique, les appareils correcteurs, des descriptions d'emploi souples et la modification des descriptions actuelles, de même que les services d'aide à la personne.

**Le président:** En anglais on dit *assistive devices*. Est-ce juste? Je n'en suis pas certain. Ne devrait-on pas dire plutôt *assistance devices*?

**M. Allmand:** Je ne suis pas expert en la matière. Je connais assez bien mon anglais, mais je n'irais pas jusqu'à me qualifier d'expert. Il faudra que je vérifie dans le dictionnaire.

Mais c'est là l'amendement proposé officiellement par la COPOH.

**Le président:** Très bien.

**M. Allmand:** Madame Collins, M. Nystrom et moi-même avons participé à une réunion à Toronto l'autre jour, au cours de laquelle plusieurs personnes handicapées ont parlé de la question d'aménagements raisonnables et du fait qu'elles sont elles-mêmes extrêmement compétentes et tout à fait capables de s'adapter à bien des milieux de travail moyennant quelques-uns de ces aménagements raisonnables. Elles nous ont décrit certains de ces aménagements et comment ils pourraient fonctionner.

A mon avis, nous devrions adopter cet amendement. Je vous rappelle que ce n'est pas moi qui le propose. Je l'ai emprunté



[Texte]

**The Chairman:** Mrs. Collins, followed by Mr. Weiner, followed by Mrs. Sparrow.

**Mrs. Collins:** Thank you.

As my colleague I think knows, I have a great concern about the concept of reasonable accommodation, arising of course out of the Bhinder case where there is now some question of whether or not the Canadian Human Rights Act includes reasonable accommodation. As you know, I have asked the Minister if he is prepared to recommend an amendment, and I am hopeful that will happen. I think it might be worthwhile having a look at this.

I have some concern about putting a definition into this bill which might be too restrictive, and I do not know whether that would be the case with this amendment. Perhaps the Department of Justice could go back and look at it, and I would not mind getting the views from the Canadian Human Rights Commission, to see whether or not it would be helpful in some way in terms of dealing with this issue. I would suggest that this clause be stood, because I do not know that we have the expertise here who could really give us this advice.

**Mr. Allmand:** I would agree to having it stood if you will make that investigation.

**The Chairman:** Mr. Weiner, Mrs. Sparrow, and Mr. Nystrom.

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, I am prepared to ask that the clause be stood.

**Mr. Nystrom:** I was just going to make a comment. I am glad we are doing that. Mary Collins makes the point that it might be a little bit too restrictive or limiting. I gather there are all kinds of legal language you can put in there without limiting it only to the following—without limits or limitation, or whatever it is—but it must include at least the following—but not only the following, right? That is what lawyers are paid for.

**The Chairman:** Okay, we will stand clause 3, as amended, because there have been many amendments.

Clause 3 allowed to stand

**The Chairman:** So that you will have a better resumé of the morning, we stood Lib-2; we stood Lib-9, and the NDP definition.

[Traduction]

aux associations pour personnes handicapées et je le trouve logique.

**Le président:** Madame Collins, suivie de M. Weiner, puis de M<sup>me</sup> Sparrow.

**Mme Collins:** Merci.

Mon collègue n'ignore pas que je m'intéresse beaucoup au principe des mesures d'aménagement, surtout depuis l'affaire Bhinder, qui soulève la question de savoir si la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit ce genre de mesures. Comme vous le savez, j'ai demandé au ministre s'il était disposé à recommander un amendement à la loi, et j'ose espérer qu'il le fera. Il pourrait être utile d'examiner cette question.

J'éprouve quelques réserves pour ce qui est d'inclure une définition qui pourrait s'avérer trop restrictive, comme cela risque d'être le cas avec le présent amendement. Les représentants du ministère de la Justice pourraient peut-être examiner à nouveau cette question, et il pourrait aussi être utile d'entendre la Commission canadienne des droits de la personne, car cela pourrait nous aider à prendre une décision. Je propose donc que l'étude de cet article soit reportée, car je ne crois pas que nous ayons ici présents les experts capables de nous conseiller.

**M. Allmand:** J'accepterais que l'on reporte cet amendement si cette question est effectivement

**Le président:** Monsieur Weiner, M<sup>me</sup> Sparrow, puis M. Nystrom.

**M. Weiner:** Monsieur le président, je suis prêt à proposer que l'étude de cet article soit reportée.

**M. Nystrom:** Je veux faire une petite remarque. Je suis heureux de cette décision. M<sup>me</sup> Collins souligne que la définition pourrait être un peu trop restrictive. J'imagine qu'il existe tout un jargon juridique que l'on pourrait utiliser pour ne pas limiter la définition à ce qui est contenu dans la loi même—on pourrait dire quelque chose comme «sans être limité à ce qui suit», etc.—tout en indiquant que la définition doit au moins inclure les éléments indiqués expressément dans le texte. N'est-ce pas? Après tout, c'est pour cela qu'on paie les avocats.

**Le président:** Très bien. Nous reportons l'étude de l'article 3, tel que modifié, parce qu'il y a eu beaucoup d'amendements.

L'article 3 est reporté

**Le président:** Permettez-moi de vous rappeler ce qui s'est passé jusqu'ici ce matin: nous avons reporté l'étude de la motion 2 des Libéraux; nous avons reporté l'étude de la motion 9 des Libéraux et la définition du NPD.

Bon, cela termine nos travaux pour ce matin. J'aurais voulu que nous nous réunissions cet après-midi, mais M. Plamondon et M<sup>me</sup> Pépin ont fait valoir des arguments très fermes. Je ne peux donc rien vous promettre de plus pour cet après-midi. À ma demande, on est en train de retenir les services de trois personnes avec l'aide de l'ajoint au personnel, pour faire la

Okay, that disposes of the work this morning. I would have liked to sit this afternoon, but Mr. Plamondon and Madam Pépin have very strongly made their views. I cannot promise more for this afternoon. They are hiring three people at the moment on my specific order, with the staff assistant, and they are working on all the translation. I thank those who have

*[Text]*

raised that as a point, but now we understand each other better.

Tomorrow afternoon we will sit from 3.30 p.m. to 5 p.m. On Thursday, we will sit from 9.30 a.m. to 1 p.m. and from 3.30 p.m. to 5 p.m., and will advise you along the way. By that time, I am sure the commitment I made to Mr. Plamondon and Madam Pépin will be fully met, unless of course, you introduce quick amendments along the way. There is no doubt about that. We cannot suspend our work because there will be amendments.

I think Mr. Allmand and Mr. Hawkes would like to comment.

**Mr. Allmand:** I think you have covered it now. Did you say it is very likely that we will have the amendments translated by the 3.30 meeting tomorrow afternoon?

**The Chairman:** It will be; otherwise, we will not sit.

**Mr. Allmand:** Okay, very good.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, the standing committee has brought a translator into the room at the final fixing-up stage of committee reports. It might be helpful, once we have been through the amendments which have been handed in in advance, to have somebody who . . .

**The Chairman:** I am glad you say it openly. Yes, from now on I will take no chances. Most likely that is what will happen, and it will include legal people who will be able to do what you have just said.

Is there any comment? Thank you very much. I think we are doing fabulous work. We should congratulate each other.

The meeting is adjourned until tomorrow at 3.30 p.m. Thank you. *Merci.*

*[Translation]*

traduction. Je tiens à remercier ceux qui ont soulevé ce point, car nous nous comprenons maintenant mieux.

Demain après-midi, nous nous réunirons de 15h30 à 17h00; jeudi nous nous réunirons de 09h30 à 13h00, puis de 15h30 à 17h00. Vous recevrez les avis nécessaires. D'ici là, je suis certain que la promesse que j'ai faite à M. Plamondon et à M<sup>me</sup> Pépin sera réalisée à moins, bien sûr, que certains d'entre vous présentent d'autres amendements entre-temps. Je n'ai aucun doute là-dessus. Nous ne pouvons retarder nos travaux, car il y aura toujours des amendements.

M. Allmand et M. Hawkes veulent-ils faire des commentaires?

**M. Allmand:** Vous avez tout dit ce qu'il y avait à dire. Ai-je bien compris qu'il est fort possible que nous ayons la traduction des amendements pour la réunion de 15h30 demain après-midi?

**Le président:** Oui. Autrement nous ne siégeons pas.

**M. Allmand:** Très bien.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, le Comité permanent a pris l'habitude de retenir les services d'un traducteur sur place au moment de la dernière étape d'élaboration des rapports du Comité. Une fois que nous aurons terminé l'étude des amendements qui nous auront été remis à l'avance, il pourrait être utile d'avoir le service de quelqu'un qui . . .

**Le président:** Je suis content que vous le mentionniez. Dorénavant, je ne prendrai plus de risque. C'est sûrement ce que nous allons faire, en plus d'avoir des spécialistes juridiques pour faire ce dont vous parlez.

Y a-t-il d'autres observations? Merci beaucoup. À mon avis, nous faisons un excellent travail. Nous devrions nous en féliciter.

La séance est levée jusqu'à demain 15h30. Merci. *Thank you.*







*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

#### WITNESSES—TÉMOINS

Martha Hynna, Executive Director, Employment Services,  
Canada Employment and Immigration Commission.

Michael Dixon, Legal Counsel to Employment and Immigra-  
tion, Department of Justice.

Martha Hynna, directeur exécutif, Services de l'emploi,  
Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration.

Michael Dixon, avocat-conseil auprès de la Commission de  
l'emploi et de l'immigration, ministère de la Justice.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Wednesday, January 22, 1986

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 12

Le mercredi 22 janvier 1986

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on***BILL C-62****An Act respecting employment equity***Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le***PROJET DE LOI C-62****Loi concernant l'équité en matière d'emploi**

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85-86Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

Warren Allmand  
Lise Bourgault  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Roland de Corneille  
Suzanne Duplessis  
Jim Edwards  
Jim Hawkes  
Dan Heap  
Carole Jacques

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Fernand Jourdenais  
Monique Landry  
Ricardo Lopez  
Claudy Mailly  
Lorne Nystrom  
Lucie Pépin  
Allan Pietz  
Peter Peterson  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

Pursuant to Standing Order 70(6)(b)

On Wednesday, January 22, 1986:

Allan Pietz replaced Charles Hamelin;  
Jim Edwards replaced John Oostrom;  
Ricardo Lopez replaced Jean-Pierre Blackburn.

Conformément à l'article 70(6)b) du Règlement

Le mercredi 22 janvier 1986:

Allan Pietz remplace Charles Hamelin;  
Jim Edwards remplace John Oostrom;  
Ricardo Lopez remplace Jean-Pierre Blackburn.



## MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JANUARY 22, 1986

(16)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Mary Collins, Jim Edwards, Jim Hawkes, Monique Landry, Ricardo Lopez, Lorne Nystrom, Allan Pietz, Barbara Sparrow, Gerry Weiner.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985, concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

By unanimous consent, the Committee considered Clause 3.

Gerry Weiner moved,—That Clause 3 be amended by striking out line 9 and 10, on page 2, and substituting the following therefor:

“ “Minister” means

(a) the Minister of Employment and Immigration, or

(b) such member of the Queen's Privy Council for Canada as is designated by the Governor in Council as the Minister for the purposes of this Act.”

By unanimous consent, Clause 3, as amended, was allowed to stand.

By unanimous consent, the Committee resumed consideration of Clause 2.

The Committee resumed consideration of the motion of Warren Allmand,—That Clause 2 be amended by striking out line 10, on page 1, and substituting the following therefor:

“in the fulfilment of that goal, to eliminate within a reasonable period of time”

After debate, the amendment was, by unanimous consent, withdrawn.

On motion of Gerry Weiner, it was resolved,—That Clause 2 be amended by striking out line 10, on page 1, and substituting the following therefor:

“in the fulfilment of that goal, to correct”

The question being put on Clause 2, as amended, it was, by a show of hands, carried: Yeas: 8; Nays: 2.

By unanimous consent, the Committee resumed consideration of Clause 3.

The Committee resumed consideration of the motion of Warren Allmand,—That Clause 3 be amended by adding immediately after line 12, on page 2, the following:

“ “reasonable accommodation” means the reasonable adaptation of the workplace or the job description to

## PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 22 JANVIER 1986

(16)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 15 h 40, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Mary Collins, Jim Edwards, Jim Hawkes, Monique Landry, Ricardo Lopez, Lorne Nystrom, Allan Pietz, Barbara Sparrow, Gerry Weiner.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Par consentement unanime, le Comité procède à l'étude de l'article 3.

Gerry Weiner propose,—Que l'article 3 soit modifié en retranchant les lignes 9 et 10, page 2, et en y substituant ce qui suit:

« «ministre» s'entend:

a) soit du ministre de l'Emploi et de l'Immigration;

b) soit du membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada que le gouverneur en conseil désigne comme ministre responsable aux fins de la présente loi.»

Par consentement unanime, l'article 3 ainsi modifié est réservé.

Par consentement unanime, le Comité reprend l'étude de l'article 2.

Le Comité reprend l'étude de la motion de Warren Allmand, à savoir,—Que l'article 2 soit modifié en retranchant la ligne 9, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«compétence et, à cette fin, d'éliminer dans des délais raisonnables les»

Après débat, l'amendement est retiré par consentement unanime.

Sur motion de Gerry Weiner, il est décidé,—Que la version anglaise de l'article 2, page 1, soit modifiée en retranchant la ligne 10, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«in the fulfilment of that goal, to correct»

L'article 2, ainsi modifié, est mis aux voix et adopté par vote à main levée comme suit: Pour: 8; Contre: 2.

Par consentement unanime, le Comité reprend l'étude de l'article 3.

Le Comité reprend l'étude de la motion de Warren Allmand, à savoir,—Que l'article 3 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 10, page 2, la nouvelle définition suivante:

« «mesures d'aménagement» L'adaptation des lieux de travail ou de la description de poste en fonction des besoins

accommodate the special needs of a qualified disabled person, through provision for physical accessibility, assistive devices, flexible job design and modification, and human support services."

After debate, the amendment was, by unanimous consent, allowed to stand.

Clause 3, as amended, was allowed to stand.

On Clause 4

Gerry Weiner moved,—That Clause 4 be amended by striking out line 13, on page 2, and substituting the following therefor:

"4. An employer shall, in consultation with such persons as have been designated by the employees to act as their representatives or, where a bargaining agent represents the employees, in consultation with the bargaining agent, implement employ—"

After debate, the question being put on the amendment, it was by a show of hands, agreed to: Yeas: 8; Nays: 1.

Gerry Weiner moved,—That Clause 4 be amended in the French version by striking out lines 13 to 19, on page 2, and substituting the following therefor:

a) détermination et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;

b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation."

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Warren Allmand moved,—That Clause 4 be amended by striking out lines 16 and 17, on page 2, and substituting the following therefor:

"the employer's employment practices, including, but not necessarily restricted to recruitment and hiring; pension and benefit plans; assessment and training; parental and educational leave; pay including equal pay for work of equal value; transfer; promotion; layoff and termination practices, and except those in conformity with the *Human Rights Act*, that results"

After debate, Lorne Nystrom moved,—That the amendment be amended by adding immediately after the words "termination practices" the following:

"advertising, selection criteria, composition of selection boards, workplace accessibility, occupational testing and evaluation, occupational qualification and requirements, opportunities and policies for education and training leaves,"

After debate, the question being put on the sub-amendment, it was negated on the following division:

YEAS

Warren Allmand

Lorne Nystrom—2

particuliers d'une personne invalide qualifiée, par l'amélioration des conditions matérielles d'accès, la fourniture, d'appareils et de services de soutien personnel susceptibles de l'aider et l'élaboration de conditions d'emploi souples et adaptées à sa situation.»

Après débat, l'amendement est réservé par consentement unanime.

L'article 3, ainsi modifié, est réservé.

Article 4

Gerry Weiner propose,—Que l'article 4 soit modifié en retranchant les lignes 11 et 12, page 2, et en y substituant ce qui suit:

«4. En consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur des salariés lorsque ces derniers sont représentés par un agent négociateur, l'employeur réalise l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes:»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté par vote à main levée comme suit: Pour: 8; Contre: 1.

Gerry Weiner propose,—Que la version française de l'article 4 soit modifiée en retranchant les lignes 13 à 19, page 2, et en y substituant ce qui suit:

a) détermination et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;

b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

Warren Allmand propose,—Que l'article 4 soit modifié en retranchant les lignes 14 et 15, page 2, et en y substituant ce qui suit:

«règles et usages en matière d'emploi, notamment le recrutement et l'embauchage; les régimes de pension et d'avantages sociaux; l'évaluation et la formation; le congé parental et le congé pour étude; la rémunération, notamment le principe du salaire égal pour un travail d'égal valeur; les mutations; l'avancement; les usages en matière de licenciement et de cessation de fonction, sauf lorsqu'ils sont conformes à la *Loi sur les droits de la personne*, dans les cas»

Après débat, Lorne Nystrom propose,—Que l'amendement soit modifié en ajoutant à la suite des mots «cessation de fonctions» les mots suivants:

«la publicité, les critères de sélection, la composition des comités de sélection, l'accès au lieu de travail, l'évaluation et les tests professionnels, la qualification et les exigences professionnelles, les directives et les possibilités en matière de congés d'éducation et de formation.»

Après débat, le sous-amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

POUR

Warren Allmand

Lorne Nystrom—2

Mary Collins  
 Jim Edwards  
 Jim Hawkes  
 Monique Landry

NAYS  
 Ricardo Lopez  
 Allan Pietz  
 Barbara Sparrow  
 Gerry Weiner—8

And the question being put on the amendment, it was negatived on the following division:

Warren Allmand

YEAS  
 Lorne Nystrom—2

Mary Collins  
 Jim Edwards  
 Jim Hawkes  
 Monique Landry

NAYS  
 Ricardo Lopez  
 Allan Pietz  
 Barbara Sparrow  
 Gerry Weiner—8

Lorne Nystrom moved,—That Clause 4 be amended by adding immediately after line 19, on page 2, the following:

“4.(a)(i) instituting such positive policies and practices to ensure the employer's pay practices shall conform to the principle equal pay for work of equal value.”

After debate, the amendment was, by unanimous consent, allowed to stand.

At 5:05 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9:30 o'clock a.m., Thursday, January 23, 1986.

Mary Collins  
 Jim Edwards  
 Jim Hawkes  
 Monique Landry

CONTRE  
 Ricardo Lopez  
 Allan Pietz  
 Barbara Sparrow  
 Gerry Weiner—8

L'amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

Warren Allmand

POUR  
 Lorne Nystrom—2

Mary Collins  
 Jim Edwards  
 Jim Hawkes  
 Monique Landry

CONTRE  
 Ricardo Lopez  
 Allan Pietz  
 Barbara Sparrow  
 Gerry Weiner—8

Lorne Nystrom propose,—Que l'article 4 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 17, page 2, ce qui suit:

«4.a)(i) instauration des règles et usages voulus pour que la politique de l'employeur en matière de rémunération soit conforme au principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur.»

Après débat, l'amendement est réservé par consentement unanime.

A 17 h 05, le Comité s'ajourne jusqu'au jeudi 23 janvier, 1986, à 9 h 30.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*



## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Wednesday, January 22, 1986

• 1539

**The Chairman:** Order, please.

We do not yet have a quorum, but nothing deprives us of listening to each other, debating. However, I cannot entertain votes.

Mr. Allmand on a point of order, and then we will proceed.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, although we have distributed, as have the government and the NDP, a lot of proposed amendments, I want to make it clear that in accordance with the procedure of committees these amendments are not formally before the committee until they are moved as an amendment to the bill.

• 1540

Consequently I think we should be a little more... and I know how difficult your job is; it is not an easy one. But when you call the amendments in the order in which you think they are best put, I think you should first call us to move the amendment. We do not have many resources. We tried to draft many of them ourselves, and we are finding out that some of them are not well drafted. We have redrafted quite a few of them, and you will note that today.

So when you call on, let us say, Liberal amendment 11 or 12, we first should move it; and we may have to move it from time to time in a different form from the one in which we originally drafted it because we have found out it was not as well drafted as we would have liked. Yesterday in the debate it was pointed out that there were some mistakes and so on, and that is because we do not have professional draftsmen to help us.

So first of all, I would like you to call on whichever party is formally to move the amendment in each case before we discuss it, and then we would give a chance to the individual moving the amendment to give his reasons for doing so. My point is that all the amendments distributed around the table so far are not really formally before the committee yet, and they will not be until we move them as you reach the clauses in question and move them as such. There could be changes.

**The Chairman:** A slight interpretation, different from yours. If you remember, yesterday I proceeded exactly as you said, except instead of saying 'moved', I said 'submitted by Mr. Allmand', etc., 'Mr. Allmand, you have the floor'. I already had them in front of me. So I proceeded as the rule says.

You had produced a package. Of course those that are produced in advance will go through the rule of being distributed for understanding by colleagues; but a member is not

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mercredi 22 janvier 1986

**Le président:** À l'ordre, je vous en prie.

Nous n'avons pas encore le quorum, mais rien ne nous empêche de nous écouter mutuellement, de discuter. Cela dit, nous ne pouvons pas voter.

M. Allmand invoque le Règlement, puis nous allons commencer.

**M. Allmand:** Monsieur le président, nous avons distribué, tout comme la majorité et le NPD un grand nombre de propositions d'amendements, mais je tiens à préciser qu'aux termes de la procédure des comités, le Comité n'est pas officiellement saisi de ces amendements tant qu'ils ne sont pas proposés officiellement.

Par conséquent, il faudrait essayer un peu... Je sais à quel point vous avez un travail difficile, mais avant de mettre les amendements en délibération dans l'ordre qui vous semble indiqué, je pense que vous devriez commencer par nous demander de déposer nos amendements. Nous n'avons pas beaucoup de ressources, nous avons essayé d'en rédiger un grand nombre nous-mêmes, et nous constatons que plusieurs ne sont pas bien rédigés. Nous en avons repris quelques-uns, vous aurez l'occasion de le constater aujourd'hui.

Mais lorsque vous mettez en délibération le 11<sup>e</sup> ou 12<sup>e</sup> amendement du parti libéral, nous devrions commencer par le proposer. Il nous arrivera peut-être de déposer une version quelque peu différente de la première version, car nous avons dû modifier l'énoncé. Hier, pendant la discussion, on nous a signalé plusieurs erreurs, et cela vient de ce que nous n'avons pas de rédacteur professionnel pour nous aider.

Pour commencer, j'aimerais donc que vous commenciez par donner la parole au parti qui doit proposer officiellement les amendements dans chaque cas, que vous le fassiez avant la discussion, ce qui permettra à ceux qui proposent les amendements d'expliquer leurs raisons. En effet, pour l'instant, le Comité n'est pas encore saisi officiellement de tous les amendements qui ont été distribués jusqu'à présent, et pour ce faire, il faudra attendre que les articles soient mis en délibération et les amendements proposés. Des modifications pourraient être apportées.

**Le président:** Une légère différence d'interprétation. Vous vous souviendrez qu'hier j'ai fait précisément ce que vous me demandez, mais au lieu de dire: proposé, j'ai dit: soumis, par M. Allmand etc. Monsieur Allmand, vous avez la parole. Je les avais déjà sous les yeux et j'ai donc suivi le règlement.

Vous avez déposé une liasse d'amendements, bien sûr, ceux qui ont été déposés d'avance seront distribués pour que nos collègues puissent les lire. Cela dit, on n'est pas obligés de les

## [Texte]

obliged to move them right away. But if we want to work intelligently with each other, what will happen is that many members will say, well, wait a minute, now stand that clause until we have time to discuss it with each other; stand this one, stand this one.

So that was the reason we asked that you produce amendments as much as possible and as numerous as possible that you may have had in mind and prepared so we could translate them, so that members could receive them in both languages and start working on them. But of course along the way there will be slight amendments that will come out of the discussion and we will stop and say, well, maybe if you put that word in it would work. But of course at that time we will have the translation for members who want to follow in either of the two languages.

We cannot stop the meeting every time a new amendment is being put forward. As was said, the rule applies that a member can introduce amendments or whatever in either of the two languages, not in two languages. It is for the staff when they are receiving briefs or amendments ahead of time to see that they are translated. That is what our staff has done.

I said yesterday . . . and I do not care about what is written today. I will accept my responsibility. I have decided to chair, and I can live with my responsibility. But I will not do it perpetually, of course.

**Mr. Allmand:** I had not finished my remarks.

The first one was that I wanted to make clear that according to the rules no amendment had official status until we moved it when we reached that clause. What we do when we distribute amendments on any side . . . it is for the convenience of members, and it is a good practice. If we can do it, we will do it. But because we do not have all the experts on draftsmanship and so on, it is sometimes difficult to put the concepts we have in mind in the best legal and statutory language.

The second thing I want to say, because obviously some members of the press do not understand the rules either, is that the rule under our languages policy is that every member of this House has the right to intervene in English or French and to present his documents in English or French. He does not pay for the translation or provide it; it is the House of Commons. There seems to be some misunderstanding. Mr. Plamondon, whom I had not seen at this committee before yesterday—and I do not see him here today—came in and made that remark and left. I do not know how experienced he is with the committee system.

In any case, you have made that clear yourself.

**The Chairman:** I spoke to the press. I took my responsibility.

**Mr. Allmand:** I apologize, because we did see some defects in some of our amendments. I have had to reissue them in different forms. I have had to reissue them in different forms. I

## [Traduction]

proposer immédiatement. Mais si nous voulons travailler intelligemment, il y a beaucoup de députés qui diront: Attendez un instant, il faut réserver cet article pour nous donner le temps d'en discuter les uns avec les autres. Réservez celui-ci, celui-là.

C'est la raison pour laquelle nous vous avons demandé de préparer autant d'amendements que possible, de les préparer d'avance pour que nous puissions les traduire, pour que les députés les voient dans les deux langues officielles et puissent commencer à travailler. Bien sûr, des modifications découleront de la discussion, et nous serons forcés de nous arrêter pour ajouter un mot et voir ce que cela donne. Évidemment, en même temps, il y aura l'interprétation et les députés pourront suivre dans l'une des deux langues.

Nous ne pouvons pas arrêter la séance chaque fois qu'un nouvel amendement est proposé. Comme on l'a dit, le règlement veut qu'un député présente ses amendements dans l'une des deux langues, et non pas dans les deux. C'est au personnel de traduire les mémoires ou les amendements lorsqu'il les reçoit suffisamment longtemps d'avance. C'est ce que notre personnel a fait.

J'ai dit hier . . . Et peu m'importe ce qu'on écrit aujourd'hui. J'accepte mes responsabilités. J'ai décidé de présider, je dois en subir les responsabilités. Mais bien sûr, je ne le ferai pas éternellement.

**M. Allmand:** Je n'ai pas terminé mes observations.

Pour commencer, j'ai voulu expliquer que d'après le règlement aucun amendement n'était officiel tant qu'il n'était pas proposé au moment de l'étude d'un article. Lorsque nous distribuons les amendements, c'est pour faciliter la tâche aux députés, et c'est une excellente pratique. Dans la mesure du possible, nous avons l'intention de le faire. Mais nous n'avons pas beaucoup d'experts en matière de rédaction, et il est parfois difficile de coucher dans un langage juridique et statutaire les idées qui nous viennent à l'esprit.

Deuxièmement, de toute évidence, il y a des gens de la presse qui ne comprennent pas non plus les règlements, et d'après ces règles, d'après notre politique linguistique, tous les membres de la Chambre ont le droit d'intervenir en anglais ou en français et de présenter leurs documents en anglais et en français. Ils n'ont pas à payer pour la traduction ou à s'en occuper, c'est à la Chambre des communes de le faire. Apparemment, il y a là un malentendu. M. Plamondon, que je n'avais jamais vu au Comité avant hier, et que je ne vois pas non plus aujourd'hui, est arrivé, il a fait cette observation, puis il est parti. Je ne sais pas s'il a une grande expérience du système des comités.

De toute façon, vous avez expliqué la situation très clairement.

**Le président:** J'ai parlé à la presse; j'ai assumé mes responsabilités.

**M. Allmand:** Veuillez m'excuser, car j'ai constaté que nos amendements avaient certains défauts. J'ai dû les modifier. Je

[Text]

have found I made some of them under the wrong clauses. They should have been made under other clauses.

• 1545

So I am sorry. We want to present them in the best possible way. That is why we had to change them.

**The Chairman:** But unless I am corrected by the staff after I speak, I will act in this way. You can keep all your amendments from now on and introduce them one by one in the language of your choice. I said that yesterday and I repeat it.

Once I have them in my hand, of course a member can say, well, sorry, it is very technical; I want to understand it very clearly. You know, it is not like a debate. In a debate you can follow the translation. But unless we have the exact legal term in the other language, I may have to stand some amendment you may put until I receive a translation, if a member requests it, amendment or not. If not, I will proceed, I assure you.

**Mr. Allmand:** You make a good point.

Même si je suis capable d'écrire des lettres et des textes en français, je ne peux pas rédiger des textes de loi en français. C'est une tout autre chose. C'est une expertise spécifique. Il est très difficile de rédiger des textes juridiques en français et d'être précis. Pour cette raison, je préfère que ce soit des professionnels de la Chambre qui le fassent plutôt que moi-même, bien que je parle et écrive le français. Mon français n'est pas assez précis pour ce genre de travail.

**Mr. Hawkes:** If I might just come in on this discussion, to try to be helpful . . . I spent a considerable period of time in opposition, and part of the resources of the Conservative research office went to paying, on a full-time basis, a French-language lawyer and an English-language lawyer, so that when we were moving party amendments in committee on behalf of the party, in most, if not all, cases those amendments were brought forward. Individuals could not always access the system. I am just wondering whether or not it is the kind of thing to bring up with the Commissioners of Internal Economy for the future, to see whether or not there are adequate resources so that party positions more frequently could be . . .

**Mr. Allmand:** It takes two or three weeks to get anything done through the translation bureau now. All of us, on all sides, who are private members . . . it is very slow.

I would agree with you it is unfortunate, especially for legal drafting, Jim. As I say, with ordinary letters you can make a mistake sometimes and it is not as important; but for legal drafting it is very important.

**Mr. Hawkes:** We used to have lawyers with us in committee sometimes on clause-by-clause, from the research bureau, to . . .

**Mr. Allmand:** Yes, and it is a good idea.

**Mr. Hawkes:** —help with the drafting.

[Translation]

me suis aperçu que certains amendements n'étaient pas dans les articles où ils auraient dû être.

Je m'en excuse donc; nous voulons présenter nos amendements sous la forme la meilleure possible, c'est la raison pour laquelle nous avons dû les modifier.

**Le président:** Eh bien, à moins que le personnel ne reprenne quand j'aurai fini de parler, c'est la démarche que j'ai l'intention de suivre. À partir de maintenant, vous pouvez garder tous vos amendements et les présenter les uns après les autres dans la langue de votre choix. Je l'ai déjà dit hier, je le répète.

Quand je les aurai reçus, bien sûr, un député peut toujours dire: excusez-moi, c'est très technique, je tiens à bien comprendre. Vous savez, ce n'est pas un débat, dans un débat il est possible de suivre la traduction. Mais tant que nous n'avons pas le terme juridique exact dans l'autre langue, il sera peut-être nécessaire de réserver certains amendements en attendant la traduction si un député le demande. Sinon, nous continuerons, je peux vous l'assurer.

**M. Allmand:** Excellente observation.

Although I am well able to write letters and documents in French, I am unable to draft legal text in French. It is very difficult to draft legal text in French and to be accurate. For this reason, I would much rather ask the professionals of the House to do it, although I do speak and write French. My French is not accurate enough for this kind of work.

**M. Hawkes:** Permettez-moi d'intervenir, je vais essayer de faciliter les choses. Pendant très longtemps, j'ai fait partie de l'opposition, et une partie du budget du bureau de recherche conservateur servait à payer un avocat francophone et un avocat anglophone à temps plein; ainsi, lorsque nous propositions des amendements en comité au nom du parti, dans la plupart des cas, sinon tous, ces amendements étaient déposés. Les députés, individuellement, n'avaient pas toujours la possibilité d'utiliser ces services. Peut-être faudrait-il en parler au commissaire à la régie interne, il serait peut-être bon d'allouer des ressources pour que les partis soient mieux en mesure de faire valoir leurs positions . . .

**M. Allmand:** En ce moment, il faut de deux à trois semaines pour faire traduire quoi que ce soit par le Bureau des traductions. Pour nous tous, individuellement, cela prend beaucoup de temps.

Je suis d'accord avec vous, c'est une situation malheureuse, surtout pour les textes juridiques, Jim. Comme je l'ai dit, dans une lettre ordinaire, on peut faire une erreur, ce n'est pas très grave, mais pour un texte juridique, cela peut être très grave.

**M. Hawkes:** Nous avions des avocats qui nous assistaient en comité, qui nous aidaient parfois dans l'étude article par article, des gens du bureau de recherche . . .

**M. Allmand:** Oui, et c'est une bonne idée.

**M. Hawkes:** . . . pour la rédaction.



[Texte]

**The Chairman:** I have a full package of those that were distributed yesterday. They are in both languages. I said they were going to be ready. They are.

Mr. Warren Allmand has introduced another big package. Some of them are repeats, with a few words changed from yesterday, so I will not distribute them. He will introduce them one by one. If a member asks for a translation, we will stand the clause, unless I am otherwise advised—and I always take good advice.

I have received another amendment by the government. I would like to proceed with it today.

Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** I move that clause 3 of Bill C-62 be amended by striking out lines 9 and 10 on page 2 and substituting the following:

• 1550

'Minister' means (a) the Minister of Employment and Immigration, or (b) such member of the Queen's Privy Council for Canada as is designated by the Governor in Council as the Minister for the purposes of this Act.

**The Chairman:** Discussion? No?

Amendment agreed to

Clause 3, as amended, allowed to stand

**The Chairman:** It will be a good custom to polish up clause by clause, if anybody has any comment today. If not, then we will suspend them.

On clause 2

**The Chairman:** As you know, yesterday we stood something very small in clause 2. It is Lib-2. I do not remember why we suspended that one.

**Mr. Allmand:** The reason was that in French it says in clause 2:

de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes

etc., whereas in English it says 'to ameliorate'. We proposed that the term 'to ameliorate' be replaced by 'to eliminate' the conditions of disadvantage. We felt that 'to eliminate' was much closer to 'to correct' because 'to eliminate' means to do away with altogether. 'To correct', in my opinion, means to do away with altogether whereas 'to ameliorate' simply means to improve, and we did not think that to improve was enough and that it should be 'to eliminate'. We stood it because the government was going to look at this to see, if they did not like 'to eliminate', if they could find a word that would be closer to what it is in French that would be different from 'ameliorate'.

**The Chairman:** Any news from the government side?

**Mr. Weiner:** We are quite happy with the French as it is written. We suggest that the English word 'ameliorate' be

[Traduction]

**Le président:** J'en ai toute une série qui a été distribuée hier; ils sont dans les deux langues officielles. On m'a dit qu'ils devaient être prêts. Ils sont là.

M. Warren Allmand a apporté une autre grosse liasse, certains de ces amendements sont les versions modifiées d'amendements que nous avons vus hier, je ne les distribuerai donc pas. Il nous les proposera les uns après les autres, et si un député demande une traduction, nous réserverons l'article, à moins qu'on ne me conseille d'agir différemment; je suis toujours les bons conseils.

J'ai reçu un autre amendement déposé par la majorité; j'aimerais que nous nous en occupions aujourd'hui.

Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Je propose que l'on modifie l'article 3 du projet de loi C-62 en remplaçant les lignes 9 et 10, page 2, par ce qui suit:

«Ministre» a) Le ministre de l'Emploi et de l'immigration, ou b) un membre du Conseil privé de la reine au Canada, désigné par le gouverneur en Conseil comme ministre aux fins de cette loi.

**Le président:** Discussion?

L'amendement est adopté

L'article 3, tel que modifié, est réservé

**Le président:** Ce serait une bonne chose d'étudier les articles les uns après les autres, si certains ont des observations à faire. Sinon, nous les suspendrons.

Article 2

**Le président:** Comme vous le savez, hier nous avons réservé une toute petite mention dans l'article 2. Il s'agit de l'amendement numéro 2 du parti libéral. Je ne me souviens pas pourquoi nous l'avons réservé.

**M. Allmand:** C'est que dans la version française, on lit à l'article 2:

de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes

etc. Par contre, dans la version anglaise, on dit: «to ameliorate» (améliorer). Nous pensons qu'il faudrait remplacer améliorer par éliminer les désavantages subits. Nous avons pensé que le terme éliminer était bien plus voisin du terme corriger parce que, éliminer quelque chose, c'est s'en débarrasser complètement. À mon avis, corriger quelque chose, c'est s'en débarrasser complètement, alors que améliorer veut dire rendre la situation meilleure, mais ce n'est pas suffisant, il faut que le problème soit éliminé. Nous avons réservé ce passage parce que le gouvernement voulait reconsidérer, et éventuellement, s'il n'était pas d'accord avec éliminer, trouver un terme plus proche de la version française pour remplacer «to ameliorate».

**Le président:** Est-ce que nous avons des nouvelles du gouvernement?

**M. Weiner:** La version française nous satisfait totalement. Je pense que le mot «ameliorate» pourrait être remplacé par le

## [Text]

replaced by the English word 'correct', which will make it accurately reflect the French.

**The Chairman:** Those who agree?

**Mr. Allmand:** Excuse me; I am willing to withdraw my amendment, considering the gesture by the Parliamentary Secretary, as I feel that...

**The Chairman:** So you will withdraw the amendment of clause 2 by striking out line 10 at page 1, etc.?

**Mr. Allmand:** Yes. I will withdraw my amendment and I will be pleased to support his.

Amendment withdrawn

**The Chairman:** That will dispose totally of clause 2 so far, unless you come back. Any comment?

**Mr. Allmand:** One was stood there, too.

**The Chairman:** Yes. I do not want a long debate. If we do not have an answer today, then we will stand them again until we have an answer. I think Mr. Nystrom had an amendment.

• 1555

**Mr. Allmand:** Reasonable accommodation. My amendment No. 9 was suspended. Mrs. Collins said that she would like to examine it because she had supported some proposals for reasonable accommodation.

**The Chairman:** Any news on amendment Lib-9?

Madam Collins.

**Mrs. Collins:** I have since had a chance to sort of discuss this with several people. The problem that has been brought forward is that reasonable accommodation is a concept that is used in many fields in addition to dealing with the disabled. It may be used in dealing with religious minorities; it may be required, in effect, in dealing with issues related to women, because it might include, for example, having child care.

It is a concept that is evolving and changing, and therefore I feel that if we try to put a strict definition in the act, we may, indeed, be working against the best interests of many of the target groups in requiring reasonable accommodation. So upon reflection, I would suggest that it would not be helpful to have this definition in the act itself.

**Mr. Allmand:** I would insist on a vote then, Mr. Chairman. As I said yesterday, the people who are affected by this legislation have worked on this definition with their lawyers. They feel it is a proper one, and they want it in the legislation. Their arguments have convinced me, and I would like it voted on in a recorded vote.

**The Chairman:** Okay.

Mr. Hawkes, a comment?

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman.

## [Translation]

mot anglais «correct», qui traduit bien la notion que nous avons en français.

**Le président:** Tous ceux qui sont en faveur?

**M. Allmand:** Excusez-moi; je suis prêt à retirer mon amendement. Étant donné le geste du secrétaire parlementaire, je pense que...

**Le président:** Par conséquent, vous retirez votre amendement à l'article 2 remplaçant la ligne 10, page 1, etc.?

**M. Allmand:** Oui, je retire mon amendement et je voterai pour celui-ci avec plaisir.

L'amendement est retiré

**Le président:** Autrement dit, à moins que vous ne vous ravisiez, cela devrait régler la question de l'article 2. Observation?

**M. Allmand:** Il y a autre chose qui a été réservé.

**Le président:** Oui. Je ne veux pas prolonger le débat, si nous n'avons pas de réponse aujourd'hui, nous pouvons réserver encore en attendant une réponse. Je crois que M. Nystrom a un amendement.

**M. Allmand:** «Mesures d'aménagement voulues». Mon amendement n° 9 a été suspendu. Mme Collins a dit qu'elle aimerait l'étudier, car elle était prête à envisager des compromis raisonnables.

**Le président:** Des nouvelles de l'amendement n° 9 des Libéraux?

Madame Collins.

**Mme Collins:** Depuis lors, j'ai eu l'occasion d'en discuter avec plusieurs personnes; le problème, c'est que la notion de mesures d'aménagement voulues est utilisée dans beaucoup de domaines, autres que celui des handicapés. On la retrouve dans le cas de minorités religieuses, le cas échéant, elle peut apparaître dans des domaines qui intéressent les femmes, par exemple, la nécessité d'offrir des services destinés aux enfants.

C'est un concept en voie d'évolution, et je crains qu'en mettant dans la loi une définition très stricte on aille à l'encontre des intérêts de beaucoup de groupes désignés. Donc, à la réflexion, je pense qu'il vaudrait mieux que cette définition ne figure pas dans la loi.

**M. Allmand:** Dans ce cas, monsieur le président, j'insiste sur un vote. Comme je l'ai dit hier, les gens qui sont directement concernés par ce projet de loi ont réfléchi à cette définition avec leurs avocats. Ils estiment que cette définition se justifie, ils veulent l'avoir dans le projet de loi. Leurs arguments m'ont convaincu, j'aimerais que nous votions et que le vote soit enregistré.

**Le président:** D'accord.

Monsieur Hawkes, vous avez une observation?

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président.

## [Texte]

The six and a half years here have taught me to be very careful with the wording of legislation and the implications that flow from wording. This is an assertive definitional clause, and the impact of it, if members were to agree to it, would be to let future employers off the hook in terms of any kind of reasonable accommodation that is not defined in the clause.

If members just take a few moments to reflect on the four target groups and the kind of reasonable accommodation which may come over time... I point out to Mr. Allmand specifically that his experience historically in this Chamber has put him in touch with native people across the country. There are native people who live in geographic isolation, for instance, and the reasonable accommodation which might require might be related to transportation to get them to work places and back to the places where they live. I think it is impossible for a committee of Parliament to sit here and out of the blue try to draft up a definitive definition of reasonable accommodation that would cover the four target groups for the situation even as it exists today, let alone the situation as it may exist tomorrow.

If we do not define it in statute, if we leave the term in the legislation, then in effect we are asking the Canadian Human Rights Commission to determine whether or not, in their view, there has been reasonable accommodation, and those arguments can be carried forward to the courts, argued out as far as the Supreme Court of Canada, and the courts will define whether or not the accommodation was reasonable. That will evolve and will tend to reflect community standards over time.

I think it would be a mistake on the part of this committee to put into statute form such a very, very limited definition of reasonable accommodation; that would be a mistake we would be making. I would urge members to vote against it.

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** I think Jim Hawkes has made a very reasonable argument that this could be restrictive in terms of saying that reasonable accommodation means A, B, C, D, E, and F. Because he has made that argument, I wonder if the committee would accept a suggestion for a subamendment along the lines, and I would ask one of the legal people to put the proper wording in, of whether or not we could not say that reasonable accommodation means... and then say, without limitation, or not restricted to... I think that covers the point that Jim Hawkes has made very well, and it also covers what the disabled organization, COPOH, have said to this committee that they want a definition in there.

I know Jim's concern is a proper one, because you can have very narrow definitions of the law made by the courts and made by the judges, but this gives the courts some guideline as to which way to go; it gives them an idea what the intent of the legislators is and also what that particular group—that is the target group—wants. But we are saying in here that reasonable accommodation means without limitation or not restricted to.

## [Traduction]

En six ans et demi, j'ai eu l'occasion d'apprendre à quel point il est important d'être minutieux quand on rédige un projet de loi, car l'énoncé peut avoir de lourdes implications. Voilà une clause de définition qui, si elle était retenue, aurait pour effet de dispenser les employeurs de toute mesure d'aménagement non mentionnée dans l'article.

Arrêtons-nous un instant sur les quatre groupes désignés et sur les mesures d'aménagement voulues qui pourraient apparaître... M. Allmand, en particulier, dans le cadre de ses responsabilités à la Chambre, a eu de nombreux contacts avec les autochtones du Canada. Par exemple, il y a des autochtones qui vivent dans des régions géographiquement isolées, et dans leur cas, une mesure d'aménagement pourrait être liée au transport, à la nécessité pour eux, de voyager entre leur lieu de travail et leur lieu de résidence. Un comité parlementaire ne peut décider un beau jour de rédiger une définition définitive de ce qui constitue des mesures d'aménagement voulues pour les quatre groupes désignés et dans toutes les situations actuelles et futures.

Si la définition ne figure pas dans les statuts, si le terme est retenu dans le projet de loi, cela revient à demander à la Commission canadienne des droits de la personne de déterminer si, oui ou non, il y a eu des mesures d'aménagement voulues, et tout cela peut aboutir devant les tribunaux, aller jusqu'à la Cour suprême du Canada, mais ce seront les tribunaux qui détermineront que l'aménagement en question a été raisonnable ou ne l'a pas été. Avec le temps, des normes qui tiendront compte des désirs de la communauté finiront par émerger.

Le Comité aurait tort de retenir dans les statuts une définition aussi limitée de la notion de mesures d'aménagement voulues, ce serait une erreur. Je prierai donc les députés de voter contre cette mesure.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** À mon sens, Jim Hawkes a parfaitement raison quand il dit qu'en précisant dans le détail les mesures d'aménagement voulues, on restreint beaucoup trop la notion. Mais puisqu'il a avancé cet argument, je me demande si le Comité accepterait un sous-amendement dans ce sens, et je demanderais aux juristes de rédiger cet amendement, pour dire que les mesures d'aménagement voulues ont telle signification... puis ensuite, sans limitation, sans restreindre... Je pense que cela tient compte des objections de Jim Hawkes et également des observations, devant le Comité, du COPOH, qui tient à ce qu'il y ait une définition.

Je sais que les objections de Jim sont justifiées, car les tribunaux et les juges peuvent retenir des définitions très étroites, mais de cette façon, ils auront au moins une idée de la voie à suivre, une idée des intentions des législateurs et des désirs de ce groupe désigné. Nous disons simplement que l'expression «mesures d'aménagement» n'implique aucune limitation ni restriction.



[Text]

• 1600

[Translation]

I am not a lawyer. I know there are proper words for saying that.

**Mr. Allmand:** I would agree to that in principle because I think it would be improved by such words.

**Mr. Nystrom:** If Mr. Hawkes agrees to that in principle, and if the other members of the committee do, then perhaps we could have someone draft it and one of us could move it.

**Mr. Hawkes:** The clause begins by the notion of the workplace or the job description. Are you seeking a definition that ties itself to those two parts of what we are attempting to accomplish through this legislation?

**Mr. Nystrom:** I am sorry; you will have to repeat that.

**Mr. Hawkes:** Reasonable accommodation to simply those two parts of the work environment: the workplace itself and job descriptions.

I think you will find that this is not a term defined in other statutes because of the difficulty. If you are going to have a true concept of affirmative action, if you are going to have a menu that allows things to be different in the future, encourages to be different in the future, so you get the results you seek, then anything which restricts the use of whatever tool works, and that is really what is going to be happening here.

**Mr. Nystrom:** I do not disagree; quite the contrary, I agree.

Perhaps we could have some comment from somebody from the Department of Justice or our own counsel from the Library of Parliament as to whether or not we could accomplish what Mr. Hawkes is saying: that we do not limit it, we do not restrict it, but at the same time we clearly signal the intent we want to signal—and I think we are unanimous on what we want to signal in this particular area. I wonder if we could have our counsel from the Library of Parliament give us some advice as to whether we can accomplish what we want to accomplish.

**Mrs. Margaret Young (Research Officer, Library of Parliament):** Perhaps you could first clarify whether it is desired to define reasonable accommodation merely with regard to the disabled, which is the way it is now, or with regard to all target groups.

**Mr. Allmand:** It was drafted by COPOH, which is the association of disabled with respect to reasonable accommodation for disabled groups.

**Ms Young:** Yes, but when you look at clause 4.(b) the words 'reasonable accommodation' are used with regard to all the target groups.

**Mr. Allmand:** That is right. It was my understanding when they spoke of reasonable accommodation in this sense that it would only apply to disabled people. It is hard to imagine, but it is possible. I do not know how it could apply to visible minorities.

Je ne suis pas avocat. Je sais qu'il y a des termes pour le dire.

**M. Allmand:** Je suis en principe d'accord parce que ces termes amélioreraient le libellé.

**M. Nystrom:** Si M. Hawkes et les autres membres du Comité sont en principe d'accord, nous pourrions probablement demander à quelqu'un de rédiger cet amendement, que l'un d'entre nous proposerait.

**M. Hawkes:** L'article commence par la notion de lieu de travail ou de description de fonction. Souhaitez-vous une définition qui convienne aux deux éléments de l'objectif du projet de loi?

**M. Nystrom:** Je suis désolé; je vous demanderai de répéter.

**M. Hawkes:** Des mesures d'aménagement visant simplement ces deux éléments du milieu de travail: le milieu de travail lui-même et les descriptions de fonction.

Vous constaterez que c'est un terme qui justement n'est pas non plus défini dans d'autres lois. Si vous voulez avoir un véritable concept d'accès à l'égalité, si vous voulez un menu qui permette certaines différences à l'avenir, qui encourage certaines différences, pour obtenir le résultat souhaité, tout ce qui limite l'utilisation de tel ou tel outil peut marcher, et c'est ce qui se passera dans ce cas.

**M. Nystrom:** Je n'en disconviens pas, bien au contraire, je suis d'accord.

Peut-être quelqu'un du ministère de la Justice ou notre conseiller de la bibliothèque du Parlement pourraient-ils nous dire si nous pourrions arriver aux résultats qu'envisage M. Hawkes: à savoir de ne pas limiter ni restreindre quoi que ce soit tout en indiquant bien l'objectif recherché, car je crois que nous sommes tous d'accord dans ce cas particulier. Notre conseillère pourrait-elle nous dire si nous pouvons faire ce que nous souhaitons.

**Mme Margaret Young (agent de recherche, Bibliothèque du Parlement):** Peut-être pourriez-vous d'abord décider si vous voulez simplement définir ces mesures d'aménagement pour les handicapés, comme ce l'est actuellement, ou si vous voulez considérer tous les groupes cibles.

**M. Allmand:** C'est la COPOH, l'Association des handicapés, qui a proposé cet amendement sur les mesures d'aménagement pour les groupes d'handicapés.

**Mme Young:** Oui, mais si vous considérez l'alinéa b) de l'article 4, les «mesures d'aménagement» touchent tous les groupes cibles.

**M. Allmand:** C'est exact. Je croyais que, lorsqu'on parlait de mesures d'aménagement dans ce sens, cela ne s'appliquerait qu'aux handicapés. C'est difficile à imaginer, mais c'est possible. Je ne sais pas comment cela pourrait s'appliquer aux minorités visibles.

[Texte]

**Ms Young:** Women, for example, with washroom facilities comes to mind.

**Mr. Allmand:** For women.

**Ms Young:** Possible.

**Mr. Allmand:** Yes. That is why I think it is obvious with disabled people but it is not as obvious with the other target groups. If we put that reasonable accommodation means without limitation, the reasonable adaptation of the workplace, etc., to accommodate the special needs of qualified disabled persons, but not restricted to them . . . and the rest would be the same.

**Ms Young:** Perhaps I could suggest something—and then the Department of Justice as well—something perhaps like:

“reasonable accommodation” means the reasonable adaptation by an employer to accommodate the special needs of the target groups and includes, but is not limited to, provision for physical accessibility

etc.

**Mr. Allmand:** That sounds good to me hearing it at first glance. It is certainly an improvement over what I had.

**Mr. Nystrom:** Mr. Chairman, I think on reflection, in terms of responding to your question, we are probably better off to refer to all four target groups anyway. I think we are all concerned about the disabled here, but there might be . . .

**Ms Young:** It does not hurt.

**Mr. Nystrom:** It does not hurt. There might be some special accommodation you need for some of the other groups as well.

I would just as soon have us do this in legislation rather than leave it to regulations. It will be in the regulations anyway, and I think it is better that we as parliamentarians signal what we want. I know we have a consensus on what we want; I would think it is just a matter of finding the right words.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, we are going to meet all day tomorrow so I wonder if we could stand this still further because I like the approach of counsel and I would be quite willing to withdraw my amendment for something like that.

• 1605

**The Chairman:** Let us say you suspend your amendment until it can be replaced tomorrow, because we have been . . .

**Mr. Allmand:** I will suspend it in the hope that we will get something better.

**The Chairman:** That is right. And at that time we will withdraw by consent and replace it. Agreed?

**Mr. Hawkes:** Could I just put it on the record in case something happens and I am not here when the discussion takes place that there is no point in defining a term if it does

[Traduction]

**Mme Young:** On peut penser aux toilettes pour femmes.

**M. Allmand:** Pour les femmes.

**Mme Young:** Peut-être.

**M. Allmand:** Oui. C'est pourquoi j'estime que c'est évident pour les handicapés, alors que ça ne l'est pas autant pour les autres groupes cibles. Si nous précisons que la liste des mesures d'aménagement n'est pas limitative, l'aménagement raisonnable du milieu de travail, etc., pour satisfaire aux besoins spéciaux des personnes handicapées qualifiées, sans limiter . . . ce serait la même chose pour le reste.

**Mme Young:** Peut-être pourrais-je suggérer quelque chose, et le ministère de la Justice aura peut-être également une suggestion à faire. On pourrait avoir:

«Mesures d'aménagement» signifie les aménagements que peut apporter un employeur pour satisfaire aux besoins spéciaux des groupes cibles et notamment, mais pas exclusivement, l'accès physique . . .

etc.

**M. Allmand:** À première vue, cela semble bien. C'est certainement mieux que ce que j'avais.

**M. Nystrom:** Monsieur le président, à bien y réfléchir, je crois qu'il est préférable d'englober les quatre groupes cibles de toute façon. Nous nous préoccupons tous ici des handicapés, mais il peut . . .

**Mme Young:** Cela ne fait pas de mal.

**M. Nystrom:** Cela ne fait pas de mal. Il pourrait y avoir des mesures d'aménagement spéciales nécessaires également pour certains autres groupes.

Je préférerais que cela soit inscrit dans la loi plutôt que dans les règlements. Ce sera de toute façon dans les règlements, et je crois qu'il est préférable que les parlementaires indiquent ce qu'ils souhaitent. Je sais que nous sommes tous d'accord quant à l'objectif visé; il s'agit simplement de trouver le libellé voulu.

**M. Allmand:** Monsieur le président, nous nous réunissons demain toute la journée; nous pourrions peut-être réserver cet amendement à nouveau, car je trouve la solution proposée par notre collègue intéressante et serait tout à fait disposé à retirer mon amendement si l'on envisageait quelque chose de semblable.

**Le président:** Admettons que vous réservez votre amendement en attendant qu'il soit demain remplacé, car nous avons . . .

**M. Allmand:** Je suis en effet prêt à le réserver dans l'espoir que l'on nous propose quelque chose de mieux.

**Le président:** C'est cela. Vous pourrez alors avec le consentement unanime remplacer votre amendement par un autre. C'est d'accord?

**M. Hawkes:** Puis-je simplement préciser au cas où je ne serais pas là pour cette discussion qu'il ne sert à rien de définir

## [Text]

not appear in the legislation in some other place; and at the moment the term does not appear anywhere.

**An hon. member:** It does.

**The Chairman:** Yes, it was discussed yesterday. I looked into it, and it does appear.

**Mr. Nystrom:** It is in clause 4(b), on page 2.

**Mrs. Collins:** Could I just add another comment? When you are reflecting on this, just keep in mind that the Bhinder case, which is the leading recent case dealing with the concept of reasonable accommodation, was a case dealing with a religious minority group and the requirement for Sikhs to have turbans. I know in the work we did on the Equality Rights committee many different areas came up. My fear is that any definition inevitably is going to be limiting, or the potential of the court's interpretation may be limiting. I am very fearful of putting something in law that will not really allow us to have a full understanding of reasonable accommodation.

**Mr. Allmand:** Could we at least stand it and see what they give us? If it is not acceptable, I guess it will not be acceptable.

**Mr. Nystrom:** I do not think any of us want to restrict it.

**The Chairman:** Suspended. May be replaced.

As for the Lorne Nystrom amendment that was suspended, adding a definition of "equal pay for equal value", it does not appear in this one, Mr. Hawkes, but if later on an amendment put by Mr. Nystrom were to be accepted, of course we would have to make a definition. So this one remains suspended.

Clause 2 as amended agreed to

On clause 3—*Definitions*

**The Chairman:** In clause 3 one definition is suspended until later on. That is for "equal pay for work of equal value". The other one is of course suspended because . . . so I will not call for a vote on clause 3, because it is not finished. We have agreed to an amendment by Mr. Weiner on the definition of "Minister".

**Mr. Nystrom:** I wonder—it is a bit irregular, but just for the purposes of the record—whether we could get the Parliamentary Secretary to explain why he moved that amendment. I agree with it, and we all agreed unanimously, but it might be useful.

**The Chairman:** It has been disposed of, so I think later on you may ask him privately. The vote has been taken.

**Mr. Nystrom:** I do not need a private explanation.

**The Chairman:** But I am sure you do not mind. Later on you will have plenty of time to ask. And you tell me so I will know too.

## [Translation]

un terme qui n'apparaît pas ailleurs dans la loi. Or, pour le moment, ce terme n'apparaît nulle part.

**Une voix:** Si.

**Le président:** Si, on en a discuté hier. J'ai vérifié, et il apparaît bien.

**M. Nystrom:** C'est à l'alinéa (b) de l'article 4, page 2.

**Mme Collins:** Pourrais-je ajouter quelque chose? En réfléchissant à cela, n'oubliez pas l'affaire Bhinder qui est un des cas les plus intéressants au sujet de tout ce concept de mesure d'aménagement. Il s'agissait d'un groupe minoritaire religieux et de l'obligation pour les Sikhs de porter le turban. Je sais que l'on a dans les délibérations du comité des droits à l'égalité envisagé des tas de circonstances différentes. Je crains qu'une définition ne soit inévitablement limitative ou risque de porter les tribunaux à en donner une interprétation limitative. Je ne voudrais surtout pas que l'on mette quoi que ce soit dans la loi qui ne nous permette pas en fait d'englober tout ce que l'on peut considérer comme des mesures d'aménagement.

**M. Allmand:** Peut-on au moins réserver cet amendement et voir ce que l'on nous propose à la place? Si cela ne convient pas, nous serons au moins fixés.

**M. Nystrom:** Je ne pense pas que quiconque d'entre nous veuille limiter en quoi que ce soit l'application de cet alinéa.

**Le président:** Réservé en attendant un remplacement possible.

Pour ce qui est de l'amendement de Lorne Nystrom visant à ajouter une définition de la «rémunération égale pour un travail de valeur égale», cela ne s'applique pas pour le moment, monsieur Hawkes, mais si un autre amendement de M. Nystrom était ultérieurement adopté, il nous faudrait évidemment prévoir une définition. Cet amendement est donc toujours réservé.

L'article 2, tel que modifié, est adopté

Article 3—*Définitions*

**Le président:** À l'article 3, on a réservé une définition. Celle de la «rémunération égale pour travail d'égale valeur». L'autre est évidemment réservé, car . . . je ne demanderai donc pas que l'on vote sur l'article 3 puisqu'il n'est pas terminé. Nous avons accepté un amendement de M. Weiner à la définition de «ministre».

**M. Nystrom:** Je sais que ce n'est pas tout à fait régulier, mais ne pourrions-nous pas demander au secrétaire parlementaire d'expliquer pourquoi il propose cet amendement. Je suis d'accord, et nous sommes d'ailleurs tous d'accord, mais ce pourrait être utile.

**Le président:** Nous avons voté, si bien que je crois qu'il serait préférable que vous lui posiez la question après la réunion.

**M. Nystrom:** Je n'ai pas besoin d'explication privée.

**Le président:** Mais je suis certain que vous n'y voyez pas d'inconvénient. Vous aurez tout le temps que vous voulez plus tard. Vous me donnerez ensuite la réponse si bien que je serai moi-même renseigné.



## [Texte]

Clause 3, as amended, allowed to stand

On clause 4—*Employer's duty*

**The Chairman:** As it has been agreed on a very good suggestion by Mr. Hawkes, we will take the two government amendments.

• 1610

It is moved by Mr. Weiner that clause 4 of Bill C-62 be amended by striking out line 13 on page 2 and substituting the following:

4. An employer shall, in consultation with such . . . with the bargaining agent, implement employ-

So sir, would you kindly explain, or is there a debate first?

**An hon. member:** Question.

**The Chairman:** Not that fast around here.

Mr. Weiner, would you like to explain?

**Mr. Weiner:** It is just that there will be amendments from the opposition that will cover this. We are just covering this here.

**The Chairman:** . . . agree that this be an amendment, but it could be further amended by other amendments or subamendments. So agreed that we integrate this amendment in the text put to us by the House as coming from the government, subject to further amendment. Okay?

Warren Allmand, before I withdraw my okay.

**Mr. Allmand:** I have an amendment, which is amendment Lib-11. I am not going to move it because I found it was not the best way of involving the unions in this bill. I have some other amendments to replace it, which are in the package that I redistributed today—

**The Chairman:** May I kindly say, in order to be orderly, I just want to clean up the government amendments, then we will come back to your discussion on Lib-11 and you may say whatever you want on Lib-11.

**Mr. Allmand:** I feel I have to say it now, Mr. Chairman, because . . . Let me explain. There are several amendments to different parts of the bill dealing with bargaining agents or with associations of employees or unions. This one was moved by the government; I have some to be moved by myself; and I do not know whether the NDP has some. They all have to hang together in some way or other if they are going to make sense. This has been put to the committee, and I have no objection to it, but I would like to see how it relates to some of the other amendments dealing with associations of employees and bargaining agents.

I would like to ask that for the amendments relating to unions and associations of employees, while they can be moved and argued, that we suspend the vote until we have seen them

## [Traduction]

L'article 3, tel que modifié, est réservé

Article 4—*Obligations de l'employeur*

**Le président:** Comme il en a été convenu à la suite d'une excellente suggestion de M. Hawkes, nous allons examiner les deux amendements du gouvernement en même temps.

M. Weiner propose que l'article 4 du projet de loi C-62 soit modifié par substitution, aux lignes 11 et 12, page 2, de ce qui suit:

4. L'employeur, en consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur . . . , vise à l'équité professionnelle par les actions suivantes:

Voulez-vous alors, monsieur, avoir l'amabilité d'expliquer ceci, ou les députés souhaitent-ils d'abord en débattre?

**Une voix:** Votons!

**Le président:** Pas si vite.

M. Weiner, voulez-vous expliquer?

**M. Weiner:** C'est simplement que l'opposition va proposer des amendements à ce sujet. C'est pourquoi nous le faisons tout de suite.

**Le président:** On peut convenir que ce sera un amendement qui pourra être ultérieurement modifié par d'autres amendements ou sous-amendements. Il est donc convenu que nous insérons cet amendement dans le texte qui nous a été présenté par la Chambre au nom du gouvernement, sous réserve d'autres amendements. D'accord?

Warren Allmand, avant que je ne retire mon assentiment.

**M. Allmand:** J'ai un amendement intitulé Lib-11, que je ne vais pas proposer, car je me suis aperçu que ce n'était pas la meilleure façon de faire intervenir les syndicats. J'aurai à la place d'autres amendements, qui se trouvent dans la liasse que j'ai distribuée aujourd'hui . . .

**Le président:** Permettez-moi, afin que nous procédions dans l'ordre, d'en finir avec les amendements du gouvernement. Nous reviendrons ensuite à ce que vous avez à dire à propos de Lib-11.

**M. Allmand:** J'estime que c'est le moment d'en parler, monsieur le président, car . . . Permettez-moi de m'expliquer. Il y a plusieurs amendements à diverses parties du projet de loi qui traitent des agents de négociation ou des associations d'employés ou syndicats. Celui-ci a été proposé par le gouvernement; j'en ai que je proposerai moi-même et je ne sais pas si le NPD en a de son côté. Ils doivent tous être considérés en quelque sorte ensemble si l'on veut en tirer quelque chose. Cet amendement a été proposé au Comité, et je n'y vois pas d'objection, mais j'aimerais savoir en quoi il se rapporte à d'autres amendements portant sur les associations d'employés et les agents de négociation.

Je demanderai ainsi que pour les amendements touchant les syndicats et associations d'employés, bien que l'on puisse en discuter au fur et à mesure, nous ne les mettions pas aux voix

[Text]

all, and then we could decide which ones to vote for and which ones to vote against, because some may relate well to each other and some may not. I would be willing, I think, at first glance to accept this amendment, but I want to see how it relates to some of the others that also deal with bargaining rights and collective bargaining with respect to employment equity.

What I am asking is that while this has been moved that it not be voted on right now.

**The Chairman:** It would seem to me less complicated, Mr. Allmand, if you would accept the amendment. It would be as if it would have been printed in the bill prior to being sent to us, and then, knowing that is the bill, you may therefore say you do not want that, that you want to amend it. It is to get rid of this amendment. It will still be there until the very end and we will not know what to do with it. So in order to have a orderly debate, if you have no objection . . . That does not mean you agree to that, but it will be as if it had been in this bill that we received. Do you understand, or perhaps I have not made it clear?

**Mr. Allmand:** In that case, I will not vote against it, but I am not going to vote for it, because . . .

**The Chairman:** I will just integrate that. Mr. Weiner proposed that amendment. An acceptance of that one does not mean that it is a final acceptance, because it could be further amended. Do we understand? Okay? That it is disposed of does not mean that is going to be final.

**Mr. Allmand:** So you have had the vote on that?

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Allmand:** No.

**The Chairman:** Well, I will ask for a vote. If nobody asks for a vote, I proceed. Those in favour of a . . .

Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** I want to oppose the amendment for the strict reason that the amendment just says:

• 1615

. . . consultation with such persons as have been designated by employees to act as their representatives or, where a bargaining agent represents the employees, in consultation with the bargaining agent . . .

I have had a chance to consult some of the trade unions, including the ones in Toronto, when we were there last Thursday, and they want an awful lot more than consultation, Mr. Chairman. They have made that very, very clear: Consultation is not enough. It is fine and good to have consultation, but I have seen over the years many, many governments, or many, many legislative bodies at all levels that do not listen to the consultation. It is only there as a cosmetic thing. It is only there as a front. We have already seen that, in some ways, with this government, in some of the consultative processes that have gone on with various groups. They go out and talk to

[Translation]

tant que nous ne les aurons pas tous vus afin que nous soyons mieux à même de décider de ce que nous voulons adopter et de ce que nous préférons rejeter, car il y en a peut-être qui sont liés, alors que d'autres ne le sont pas. Je serais donc à première vue disposé à accepter cet amendement, mais j'aimerais savoir ce qu'il donne par rapport aux autres amendements qui traitent également des droits de négociation et des négociations collectives dans le contexte de l'équité professionnelle.

Je demande simplement que l'on ne mette pas immédiatement cet amendement aux voix.

**Le président:** Il me semblerait pourtant moins compliqué, monsieur Allmand, que l'on adopte l'amendement. Ce serait comme s'il avait été dans le projet de loi avant que ceci ne soit renvoyé, et cela ne vous empêcherait pas de modifier le texte en question. C'est pour se débarrasser de cet amendement. On l'aura ainsi jusqu'à la fin, car sinon je ne sais pas ce que nous pourrions en faire. Pour que le débat se déroule dans l'ordre, si vous n'y voyez pas d'objections . . . Cela ne veut pas dire que vous soyez d'accord, mais ce sera comme si cela faisait déjà partie du projet de loi que nous avons reçu. Comprenez-vous ou me suis-je mal expliqué?

**M. Allmand:** Dans ce cas, je ne voterai pas contre, mais je ne voterai pas non plus pour, car . . .

**Le président:** Je vais juste insérer cela. M. Weiner a proposé l'amendement. L'accepter ne signifie pas que vous l'acceptez tel quel, car vous pouvez toujours le modifier. Est-ce bien compris? D'accord? Ce n'est pas parce qu'on met l'amendement aux voix que c'est définitif.

**M. Allmand:** Alors on a voté?

**Le président:** Oui.

**M. Allmand:** Non.

**Le président:** Ma foi, je vais demander que l'on vote. Lorsque personne ne demande que l'on vote, je continue. Avis favorables à . . .

Monsieur Nystrom, s'il vous plaît.

**M. Nystrom:** Je veux m'opposer à cet amendement pour la stricte raison qu'il dit simplement:

. . . en consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur des salariés lorsque ces derniers sont représentés par un agent négociateur . . .

J'ai pu consulter certains syndicats, notamment à Toronto, lorsque nous y étions jeudi dernier, et il apparaît qu'ils réclament beaucoup plus que cette consultation, monsieur le président. Ils l'ont dit extrêmement clairement: la consultation ne suffit pas. La consultation, c'est très joli, mais j'ai vu depuis des années, des tas de gouvernements ou des tas de corps législatifs à tous les paliers qui ne se préoccupent pas de la consultation. C'est purement fictif. On ne parle de consultation que pour la façade. C'est déjà le spectacle que nous a donné à certains égards le gouvernement actuel dans certains processus de consultation avec divers groupes. On s'adresse à des

[Texte]

groups, but do not necessarily listen to what they are saying. The trade union movement, for example, has made it very clear that it wants to be part of negotiating employment equity in this country.

I think it is very, very important that we put something in the bill, where there is only consultation, which may not have any meaning whatsoever. It gets right back to the whole problem, Mr. Chairman, that this bill has to be toughened up. The target groups are all saying that what they want in this country is mandatory employment equity, with goals and timetables. They want government departments to be included. They want contract compliance. The trade unions want to be involved as a bargaining agent, where relevant.

So, Mr. Chairman, I cannot support a motion that only says consultation. I believe fully in the concept of economic democracy. I have heard all kinds of people, Jim Hawkes and others in opposition, say that there has to be more involvement of ordinary people in our society, in the whole government process. Governments should not dictate to people. Governments should not just impose things on people from the top.

So, once again, Mr. Chairman, I make that argument . . .

**The Chairman:** Mr. Edwards, I was just going to give a direction. I could leave it there and ask you for a subamendment, but that would be so complicated for nothing. I will try to facilitate as much as possible. So that is why I said, let us integrate that and then you amend it.

Mr. Edwards has the floor.

**Mr. Edwards:** Thank you, Mr. Chairman.

I would just like to comment on Mr. Nystrom's intervention. We are not talking here about governments being head to head with trade unions. This amendment would clearly bring the mandate of the law upon an employer—the employer shall. What is voluntary is whether or not the trade union would be able to impose its power of veto on progressive legislation.

My own experience as a human rights commissioner, and as a conciliator in cases like this, has told me that in some cases, not in all, fortunately, there is no more conservative—I will use that word in the sense of enforcing tradition—force in this country than the trade unions and some of their attitudes towards employment equity. Therefore, I think this amendment mandates compliance. It mandates consultation, but it does not permit a trade union to slow down the process of employment equity.

Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** This discussion brings out the point I was trying to make in the first place. In the amendments that I tabled today, to replace the one that I have withdrawn, I provide for both negotiating employment equity through collective bargaining and consultative processes.

[Traduction]

groupes, mais on n'écoute pas nécessairement ce qu'ils ont à dire. Le mouvement syndicaliste, par exemple, a déclaré très clairement qu'il veut participer aux négociations touchant l'équité professionnelle au Canada.

Il est extrêmement important que nous renforçons notre projet de loi là où il est question de consultation, car cela ne veut peut-être rien dire du tout. Cela nous ramène à ce que l'on disait, à savoir que le projet de loi doit être plus exigeant. Les groupes cibles sont unanimes: ce qu'ils souhaitent, c'est l'équité professionnelle obligatoire, avec des objectifs et des calendriers. Ils veulent que les ministères soient inclus. Que les sociétés traitant avec le gouvernement le soient également. Les syndicats veulent participer à titre d'agent négociateur à la mise en oeuvre de l'équité professionnelle.

C'est pourquoi je ne puis appuyer une motion qui ne vise que la consultation. Je crois tout à fait au concept de démocratie économique. J'ai entendu des tas de gens comme Jim Hawkes et d'autres dans l'opposition, déclarer qu'il faut que les simples citoyens participent davantage à notre société, à tout le processus gouvernemental. Ce n'est pas au gouvernement d'imposer ses édits à la population. Les gouvernements ne peuvent se contenter de régner à partir de leur tour d'ivoire.

C'est pourquoi je répète . . .

**Le président:** Monsieur Edwards, j'allais juste dire quelque chose. Je pourrais me contenter de vous demander un sous-amendement, mais ce serait très compliqué pour pas grand-chose. Je vais donc essayer de nous faciliter au maximum le travail. C'est pourquoi j'ai dit qu'il était plus facile d'insérer cet amendement au texte de loi afin que l'on puisse ensuite le modifier.

M. Edwards a la parole.

**M. Edwards:** Merci, monsieur le président.

Je voudrais simplement répondre à M. Nystrom. Il ne s'agit pas là de gouvernement en opposition à des syndicats. Cet amendement s'imposera certainement à l'employeur puisqu'il stipule que l'employeur doit . . . ce qui est facultatif, c'est la possibilité pour le syndicat d'imposer son droit de veto à un projet de loi progressiste.

A titre de commissaire des droits de la personne et de conciliateur dans des cas semblables, l'expérience m'a appris que dans certains cas, pas dans tous, heureusement, il n'y a pas plus conservateurs—j'utilise ce terme dans le sens de respectueux des traditions—au Canada que les syndicats et que certaines de leurs attitudes en matière d'équité professionnelle. Aussi, je crois que cet amendement impose le respect de la disposition législative. Il oblige à la consultation sans permettre à un syndicat de ralentir le processus visant l'équité professionnelle.

Merci, monsieur le président.

**Le président:** Monsieur Allmand, s'il vous plaît.

**M. Allmand:** Cette discussion nous ramène à ce que j'ai essayé de dire au début. Dans les amendements que j'ai déposés aujourd'hui, pour remplacer celui que j'avais retiré, je prévois que l'on négocie l'équité professionnelle à la fois dans



[Text]

Since you are putting a consultative process right at the beginning of clause 4, I am not sure yet. I am trying to determine how it corresponds to the amendment that I have later on, requiring negotiating of employment equity through collective bargaining. So that is why I want it stood. It is possible to have consultation to a certain point, but also to provide for the implementation of employment equity through collective bargaining.

In my amendment on consultation, the consultation would not only be with bargaining agents, which means people who have been certified by the Canadian Labour Relations Board and other boards, but also with associations of employees where there is no union. I agree with Mr. Nystrom that we must have more than consultation. We must have negotiation by collective bargaining as well. But there is a place for consultation and I do not know if this is the right place and the right kind of amendment. This is a very complicated matter, as I found out in trying to put into legalistic words the amendments I had in mind.

• 1620

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Mr. Edwards' interpretation is correct that this amendment of the government mandates the companies to consult. He says 'mandates consultation', and I guess that is where we differ. I have an amendment later on—as I think you have too, Mr. Allmand—that talks about negotiating employment equity with bargaining agents. I think that is where we differ. I just think they should be involved in the negotiating process.

Later on I also will have an amendment or part of an amendment where if there is a stalemate... You might be concerned about a stalemate; you think the trade unions are very conservative in terms of employment equity. If there is a stalemate and there is no progress, then I am certainly in full agreement—I know the CLC is as well—that the Canadian Human Rights Commission could impose minimum standards or impose a settlement in terms of employment equity. There has to be some way of breaking that kind of a stalemate.

I think it is very, very important in a democratic society that we have more economic democracy and more input from all kinds of groups. I agree that there should be a referee in the end, but even if you have a perfect minister and a perfect government—and I will not comment on the present government because we want to be very fair—I do not think consultation is enough because God knows that minister or that government may change in a few years, or even in a few weeks the way ministers change around this place, and what consultation means to one person may be an awful lot different from what it means to another person.

[Translation]

le processus de négociation collective et dans le processus consultatif.

Étant donné que vous instituez un processus consultatif dès le début de l'article 4, je me demande si cela ne correspond pas plus ou moins à l'amendement que j'ai l'intention de proposer ultérieurement en vue d'exiger que l'on négocie l'équité professionnelle dans les négociations collectives. C'est pourquoi j'aurais voulu que l'on réserve cet amendement-ci. La consultation est possible jusqu'à un certain point, mais il faut également prévoir de parvenir à l'équité professionnelle par la négociation collective.

Dans l'amendement que je propose au sujet de la consultation, celle-ci ne se limiterait pas aux agents négociateurs, c'est-à-dire à ceux qui ont été homologués par la Commission des relations de travail et d'autres commissions, mais engloberait les associations d'employés lorsqu'il n'y a pas de syndicat. Je conviens avec M. Nystrom qu'il nous faut avoir davantage qu'un processus de consultation. Il faut également qu'il y ait négociation dans le cadre des négociations collectives. La consultation a aussi sa place, mais je ne sais pas si c'est bien la place et si c'est bien l'amendement qu'il faut. C'est très compliqué, comme j'ai pu le constater lorsque j'ai essayé de formuler en termes juridiques l'amendement que j'avais en tête.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** M. Edwards a raison d'interpréter cet amendement comme signifiant que le gouvernement donne mandat aux entreprises de consulter. Il parle de «consultation qu'on mandate» et c'est là où nous divergeons d'opinion, je suppose. J'aurai moi-même un amendement plus tard—tout comme M. Allmand d'ailleurs—qui porte sur la négociation de l'équité professionnelle dans le cadre des négociations collectives. C'est à ce sujet, je crois, que nos opinions divergent. J'estime en effet que les agents négociateurs doivent participer aux négociations sur cette question.

J'aurai aussi plus tard un amendement, ou un amendement partiel visant les cas où il y a impasse... Vous vous inquiétez peut-être des cas où il y a impasse; vous pensez qu'en matière d'équité professionnelle, les syndicats sont très conservateurs. S'il y a impasse, si l'on n'avance plus, alors j'admets totalement—tout comme le CTC, je le sais—que la Commission canadienne des droits de la personne impose des normes minimales ou un règlement visant l'équité professionnelle. Il faut que l'on ait des moyens de se sortir d'une impasse.

J'estime extrêmement important dans une société démocratique de favoriser une plus grande démocratie économique et une plus grande participation de groupes de tous genres. Je conviens qu'à la dernière étape, il faut un arbitre, mais même si le ministre est parfait et si le gouvernement est parfait—et je ne ferais aucun commentaire quant au gouvernement actuel, car nous voulons être tout à fait justes—je ne crois pas que la consultation suffise, car Dieu sait que le ministre, ou le gouvernement, peut changer dans quelques années, ou même dans quelques semaines, si l'on songe à la façon dont les ministres vont et viennent ces temps-ci, et si l'on songe aussi

[Texte]

I think we are mature enough in our democratic society now to try to involve as many groups as possible, and my experience is that if you involve a lot of groups in decision-making then you will likely have a much stronger result at the end of the road. You will certainly have a lot more harmony, and we have a Prime Minister now who speaks a lot about harmony in this country.

**The Chairman:** I think I can call the vote on this amendment of the government.

An abstention?

**Mr. Allmand:** Yes. I want to make clear that I am not voting against this because I am in favour of consultation but as a secondary process in addition to negotiation because I believe the consultation should be with unorganized employees and so on.

**The Chairman:** I understood that.

**Mr. Allmand:** I will have other amendments to deal with this later.

**The Chairman:** Yes.

Amendment agreed to: yeas, 8; nays, 1

**The Chairman:** Next amendment, government 5 again.

Il est proposé par M. Weiner que l'article 4 de la version française du projet de loi C-62 soit modifié par substitution aux lignes 13 à 19, page 2, de ce qui suit:

- a) détermination et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;
- b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation.

**Mr. Allmand:** It has all sorts of strokes through it. Oh, I see. You have struck out the introductory clause and you just have the (a) and the (b). Is that right?

**The Chairman:** That is right, because the title is not part of the amendment.

**Mr. Allmand:** There is something wrong with this.

**Le président:** Moi aussi, je le pense.

**M. Nystrom:** Peut-être le secrétaire parlementaire pourrait-il nous donner des explications.

**The Chairman:** Sir, what is the French that is so . . . ?

• 1625

The title will come when we arrive at the very end on clause 1 . . . that we suspended 'Loi sur l'équité professionnelle'. There is a government amendment, no. 11, that we will tackle at that time. So if it passes, or it does not pass, *mutatis mutandis*, wherever else the words 'équité professionnelle'

[Traduction]

que le sens du terme consultation peut varier beaucoup d'une personne à l'autre.

Je crois que dans notre société démocratique nous avons atteint un niveau suffisant de maturité pour essayer de favoriser la participation du plus grand nombre de groupes possible. D'après mon expérience, si vous faites participer à la prise de décision un grand nombre de groupes, le résultat en sera beaucoup plus solide en dernière analyse. L'harmonie sera beaucoup plus grande, et notre premier ministre actuel parle beaucoup de l'harmonie au pays.

**Le président:** Je crois que nous pouvons procéder au vote sur l'amendement du gouvernement.

Y a-t-il abstention?

**M. Allmand:** Oui. Je veux qu'il soit bien compris que je ne me prononce pas contre cet amendement car je suis en faveur de la consultation, mais dans le cadre de négociations, et que je crois que c'est avec les employés non syndiqués qu'il doit y avoir des consultations.

**Le président:** Je l'avais compris.

**M. Allmand:** J'aurai d'autres amendements à ce sujet plus tard.

**Le président:** Oui.

L'amendement est adopté par 8 voix contre 1

**Le président:** L'amendement suivant, le numéro 5 des amendements du gouvernement.

It is moved by Mr. Weiner that the French version of clause 4 of Bill C-62 be amended by striking out lines 13 to 19 on page 2 and substituting the following:

- a) détermination et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;
- b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation.

**M. Allmand:** Il y a toutes sortes de ratures. Ah, je comprends. Vous avez rayé l'introduction pour ne garder que a) et b). N'est-ce pas?

**Le président:** En effet, car le titre n'est pas visé par l'amendement.

**M. Allmand:** Quelque chose ne va pas.

**The Chairman:** Yes, I think so too.

**Mr. Nystrom:** The parliamentary secretary can perhaps explain it.

**Le président:** Monsieur, qu'est-ce qui dans la version française est si . . . ?

Il sera question du titre lorsque nous serons rendus à la toute fin de l'article 1 . . . car nous avons reporté l'étude de *This Act may be cited as the Employment Equity Act*. Il y a un amendement du gouvernement, le numéro 11, que nous étudierons alors. Si le titre est adopté, ou pas, *mutatis*

## [Text]

appear, it will be in French, according to what will be finally accepted when we come to clause 1 at the very end. Am I clear?

The heading does not count, but it will count when we brush up the bill, of course.

I tried to understand. The English seems to be all right, since there is no proposal to change the clause in English. It is the French you want to change.

**Mr. Weiner:** What we are doing, Mr. Chairman, is replacing (a) and (b) as listed by the (a) and (b) we are proposing. So the one that begins '*mise en évidence et suppression*', as it is printed, is being replaced by

a) détermination et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;

And (b), which begins '*instauration des règles et usages*', is being replaced in this way:

b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation.

**The Chairman:** So Mr. Allmand, you understand, it is not the full clause that is changed, of course. It is the words '*mise en évidence*' that are changed by '*détermination*'. Then the rest goes on:

'... et suppression de ses règles ...', etc.

**Mr. Allmand:** Yes, fine. It is just a question of the French.

**Mr. Weiner:** It is just an improved French text, from what I understand.

Amendment agreed to

**The Chairman:** Now, Mr. Allmand has re-put another package. It is not new, but they are different numbers. So when I call a number I will give you the real number. Do you follow me? It is not my fault.

Are you moving clause 11 now?

**Mr. Allmand:** I will move Liberal amendment number 11 in the new package. What it does is in clause 4 you strike out lines 16 and 17 on page 2 and you substitute the following:

the employer's employment practices, including, but not necessarily restricted to, recruitment and hiring; pension and benefit plans; assessment and training; parental and educational leave; pay including equal pay for work of equal value; transfer; promotion; layoff and termination practices, and except those in conformity with the Canadian Human Rights Act, that results

In other words, what we are doing here is providing a definition of what 'employment practices' means. We feel that the bill, as it is written, is not effective in that we have no definition, no standards, no direction for those who wish to proceed with implementing employment equity, what we mean by employment practices in line 16 of clause 4 of the bill.

## [Translation]

*mutandis*, partout où l'expression «équité professionnelle» apparaît en français, nous choisirons l'expression que nous finirons par adopter lorsque nous étudierons l'article 1 à la toute fin. Me suis-je exprimé clairement?

Le titre ne compte pas, mais il comptera lorsque nous en finirons avec le projet de loi évidemment.

J'ai essayé de comprendre. Le texte anglais me semble très bien, puisqu'il n'est pas question de modifier l'article en anglais. C'est la version française que vous voulez modifier.

**M. Weiner:** Monsieur le président, nous nous trouvons à remplacer les paragraphes a) et b) actuels par de nouveaux paragraphes a) et b). Ainsi le paragraphe qui commence par les mots «mise en évidence et suppression» sera remplacé par

a) détermination et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;

Et b), le paragraphe qui commence par «instauration des règles et usages» que nous remplaçons par:

b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation.

**Le président:** Donc voyez-vous, monsieur Allmand, on ne modifie manifestement pas tout l'article. On remplace simplement «mise en évidence» par «détermination». Ensuite on poursuit en disant:

'... et suppression de ses règles ...', etc.

**M. Allmand:** Oui, parfait. Ce n'est qu'en français.

**M. Weiner:** D'après ce qu'on me dit, il s'agit d'améliorer la version française.

L'amendement est adopté

**Le président:** Bon, M. Allmand a représenté un autre groupe d'amendements. Ce ne sont pas de nouveaux amendements, mais la numérotation est différente. Donc je vous donnerai le chiffre réel. Est-ce que vous me suivez? Ce n'est pas ma faute.

Proposez-vous maintenant votre amendement à l'article 11?

**M. Allmand:** Je propose l'amendement libéral n° 11 selon la nouvelle numérotation. Il s'agit de modifier l'article 4 en retranchant les lignes 14 et 15, page 2, pour les remplacer par ce qui suit:

règles et usages en matière d'emploi, notamment le recrutement et l'embauchage; les régimes de pension et d'avantages sociaux; l'évaluation et la formation; le congé parental et le congé pour étude; la rémunération, notamment le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur; les mutations; l'avancement; les usages en matière de licenciements et de cessation de fonctions, sauf lorsqu'ils sont conformes à la Loi sur les droits de la personne, dans les cas

En d'autres termes, en fait il s'agit de définir ce qui constitue les règles et usages en matière d'emploi. Nous estimons que le projet de loi, dans son libellé actuel, n'atteint pas les objectifs visés, car on n'y trouve aucune définition, aucune norme, aucune directive à l'intention de ceux qui voudraient favoriser l'équité professionnelle, c'est-à-dire suivre les règles



[Texte]

What this does is provide a definition of employment practices. This was recommended by the Canadian Labour Congress in meeting number 6, page 7 of our minutes, and the National Action Committee on the Status of Women in meeting number 7, at page 33. That is the purpose.

• 1630

**The Chairman:** Mr. Weiner, please.

**Mr. Weiner:** A similar amendment presented by Mr. Nystrom was defeated yesterday. The risk of defining employment practices is that it would be limiting. Also, I notice in your amendment you have removed the phrase "otherwise authorized in law". This is needed to cover situations such as health and safety requirements under the Canada Labour Code. For those reasons, I would have to suggest that we would want to defeat it, that I would want to vote against it.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, in answer to the last comment, we have "including, but not necessarily restricted to recruitment and hiring," etc. We say in the last two lines "except those in conformity with the Human Rights Act". So I do not accept what the hon. member has said with respect to the amendment and his comments that it is restrictive rather than enabling, enlarging, providing direction, nor do the target groups. All the meetings I have had with target groups feel that we should provide direction in the law for those implementing the law, and that is the purpose of this amendment.

**The Chairman:** Are there further comments? Then I will call for the vote. If you do not want me to, I will not.

Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Thank you very much, Mr. Chairman.

In response to the Parliamentary Secretary about limitation, once again, obviously, there are ways around that. We talked about that earlier, so that could be done.

Mr. Allmand has enumerated a number of things that I had enumerated yesterday in terms of defining employment practice. Once again, it is the same principle, that this committee should define what we mean, rather than leave it open to regulations and interpretation from employers.

I want to though, with your permission, Mr. Chairman, move a subamendment and you have notice of that. The subamendment would be, if you would allow me to move it, Mr. Chairman . . .

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Nystrom:** I move that Liberal-12 is amended by inserting immediately after the words "termination practices" . . .

[Traduction]

et usages en matière d'emploi mentionnés à la ligne 14 de l'article 4 du projet de loi. Cet amendement vise donc à définir ces règles et usages. C'est ce que recommandait le Congrès du travail du Canada, séance 6, page 7 de nos délibérations, et le Comité national d'action sur le statut de la femme, séance 7, page 33. C'est donc l'objectif.

**Le président:** Monsieur Weiner, je vous en prie.

**M. Weiner:** Nous avons défait un amendement semblable que présentait M. Nystrom hier. Nous risquons de nous limiter si nous définissons les règles et usages en matière d'emploi. Je constate également que dans votre amendement, vous rayez l'expression «d'autre part autorisés en droit». Or, il faut cette disposition afin de tenir compte des exigences visant la santé et la sécurité prévues aux termes du Code canadien du travail. C'est pourquoi il me faut suggérer que nous rejetions l'amendement, je vais certainement le faire moi-même.

**M. Allmand:** Monsieur le président, en réponse à ces dernières remarques, j'aimerais préciser que nous disons «notamment», ce qui ne limite pas les règles et usages au recrutement et à l'embauche, etc. Nous disons bien dans les deux dernières lignes «sauf lorsqu'ils sont conformes à la Loi sur les droits de la personne». Je n'accepte donc pas, les groupes visés non plus, ce qu'a dit l'honorable député au sujet de l'amendement, à savoir qu'il impose des limites plutôt que d'autoriser, d'élargir l'application des dispositions, et de fournir des directives. À toutes nos rencontres, les groupes visés ont déclaré vouloir que la loi prévoit des directives sur la mise en oeuvre de la loi, et c'est l'objectif visé par cet amendement.

**Le président:** Y a-t-il d'autres commentaires? Dans ce cas, passons au vote. Si vous ne le voulez pas, nous ne le ferons pas.

Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Merci beaucoup, monsieur le président.

En réponse à ce qu'a dit le secrétaire parlementaire au sujet des restrictions, manifestement, il y a des façons de contourner cette difficulté. Nous en avons parlé précédemment, et donc c'est possible.

M. Allmand a énuméré, comme je l'avais fait moi-même hier, toute une liste de critères pour définir les règles et usages en matière d'emploi. Il s'agit encore une fois du même principe, à savoir que le présent Comité doit définir ce qu'il entend, plutôt que de laisser la question ouverte à l'interprétation des employeurs qui adopteraient alors des règlements.

Avec votre permission, monsieur le président, j'aimerais proposer un sous-amendement, ce dont d'ailleurs je vous ai prévenu. Si vous voulez bien me le permettre, monsieur le président, j'aimerais proposer un sous-amendement . . .

**Le président:** Oui.

**M. Nystrom:** Je propose que l'amendement libéral n° 12 soit modifié en insérant immédiatement après les mots «cessation de fonctions» . . .

*[Text]*

**The Chairman:** Mr. Nystrom, we do not have the amendment.

**Mr. Nystrom:** Okay, I apologize that you did not receive it sooner. But I will read the following amendment, Mr. Chairman, if I may.

After the words "termination practices", it inserts the following words:

advertising, selection criteria, composition of selection boards, workplace accessibility, occupational testing and evaluation, occupational qualification and requirements, opportunities and policies for education and training leaves.

Now, Mr. Chairman, this strengthens and adds a bit more to Mr. Allmand's amendment, and I make the argument I made before, that it is very important we as a committee define what we mean. It is very important we define what we mean in this committee and not leave it just to regulations or interpretation by the courts or the Canadian Human Rights Commission or whatever. Defining employment practices in the legislation is a critical component of our enforcement scheme in order to have a truly mandatory system of employment equity in this country.

I would also remind the committee, Mr. Chairman, that Judge Rosalie Abella recommended defining employment practices in her very extensive report. So what we are doing here is just trying to put in the bill what she recommended when she made a very exhaustive study of the area. Another point, Mr. Chairman, you should keep in mind is that without a definition in the act, we would then leave it open to a potential employer to be selective. The employer could choose to either highlight or ignore certain practices, depending on the perception of those practices. All employment practices, I think, Mr. Chairman, must be scrutinized, must be reported on. I think all those practices are extremely relevant in terms of employment equity in this country.

• 1635

I have mentioned advertising. Advertising is important, Mr. Chairman, in terms of employment equity, as to how you advertise for jobs, whom you aim those advertisements at.

I come from rural Saskatchewan where there are a lot of Indian people, and there are Indian publications. It is important if you are going to have real employment equity in this country that you advertise in Indian publications. You advertise in the kinds of media that the Indian people read. A lot of them live in . . .

**The Chairman:** Could I kindly ask you: Are you speaking to the amendment?

**Mr. Nystrom:** Yes, on my subamendment.

**Mr. Allmand:** Yours is an amendment to my amendment.

**Mr. Nystrom:** Yes.

*[Translation]*

**Le président:** Monsieur Nystrom, nous n'avons pas cet amendement.

**M. Nystrom:** Très bien, je m'excuse de ne pas vous l'avoir donné plus tôt. Mais je vais le lire, avec votre permission, monsieur le président.

Après les mots «cessation de fonctions», il s'agit d'ajouter les mots suivants:

publicité, critères de sélection, composition des jurys, accès au lieu de travail, examen et évaluation, compétences et exigences professionnelles, possibilités et politiques en matière de congés, d'éducation et de formation.

Monsieur le président, voici qui donne plus de poids à l'amendement de M. Allmand et qui l'étoffe, et je tiens à répéter que je trouve très important que comme Comité nous définissions ce que nous voulons dire. Il est très important que le Comité définisse ce qu'il entend, qu'il ne laisse pas ni aux tribunaux ni à la Commission canadienne des droits de la personne ni à qui que ce soit d'autre le soin de formuler des règlements ou de les interpréter. Si nous voulons pouvoir appliquer les règles et usages en matière d'emploi, il est absolument essentiel de les définir, pour que le régime d'équité professionnelle soit vraiment obligatoire.

Je tiens également à rappeler aux membres du Comité, monsieur le président, que le juge Rosalie Abella a recommandé dans son rapport très volumineux que l'on définisse les règles et usages en matière d'emploi. Nous essayons simplement d'insérer dans le projet de loi les recommandations qu'elle a formulées à la suite de son étude très approfondie de la question. Un autre point qu'il ne faut pas oublier, monsieur le président, c'est que sans définition dans la loi, on offre à un éventuel employeur la possibilité d'être sélectif. Un employeur pourrait choisir de mettre l'accent sur certaines règles ou de ne pas en tenir compte, selon sa perception de celles-ci. Je crois, monsieur le président, qu'il faut passer toutes les règles et tous les usages en matière d'emploi au crible et que les rapports doivent porter sur tout. À mon avis, toutes ces règles et tous ces usages revêtent une importance extrême si nous voulons parvenir à l'équité professionnelle dans ce pays.

J'ai parlé de publicité. Monsieur le président, c'est un aspect important puisque la publicité entourant un emploi et les personnes ainsi visées jouent un rôle en matière d'équité professionnelle.

Je viens de la région rurale de la Saskatchewan où il y a beaucoup d'Indiens et beaucoup de publications indiennes. Si l'on veut vraiment parvenir à l'équité professionnelle dans ce pays, il est important d'insérer les annonces dans les publications indiennes. Il faut s'adresser aux publications que lisent les Indiens. Ils sont nombreux à vivre . . .

**Le président:** Puis-je vous demander gentiment: parlez-vous de l'amendement?

**M. Nystrom:** Oui, je parle de mon sous-amendement.

**M. Allmand:** Vous avez présenté un amendement au mien.

**M. Nystrom:** Oui.

*[Texte]*

**The Chairman:** So you are talking on the subamendment.

**Mr. Nystrom:** Yes.

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Nystrom:** So I think it is important that you include things like advertising, like the selection criteria, composition of selection boards, all of those things. All my subamendment does is to define a bit more clearly and strengthen the amendment of Mr. Allmand.

**The Chairman:** Okay. I have on my list the folling members: Madam Sparrow, Mr. Hawkes and Mr. Weiner.

Madam Sparrow.

**Mrs. Sparrow:** Thank you, Mr. Chairman.

I would have to speak against Mr. Nystrom's subamendment, as well as Mr. Allmand's amendment. I firmly believe it is up to business to set its goals, its timetables and its employment practices.

As I mentioned yesterday, Mr. Nystrom, we are most interested in the results. I have the utmost trust in businesses to set forth their employment practices to comply with what we are after for employment equity. Therefore, I would have to speak against your subamendment as well as the amendment.

Thank you.

**The Chairman:** Thank you.

Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, I find it . . .

**The Chairman:** On the subamendment.

**Mr. Hawkes:**—particularly interesting that we have to have a subamendment three minutes later, to give us a longer list. This, I think, speaks—

**The Chairman:** In effect, it the same, except it is a longer subamendment.

**Mr. Hawkes:**—eloquently to the difficulty, when you begin to try to define through a list of characteristics. There are dangers inherent in doing that. There is a further danger in this case. We are defining in a clause that is not devoted to definitions. If we are doing definitions, there is a clause in the bill devoted to definitions.

I would simply say to the members of the opposition that the human rights issue, which was raised today in the chamber during Question Period, was related to the RCMP. If those allegations are true, then we really do not have equity and nothing in the litany, nothing in this list, the subamendment or the original amendment, would deal with that.

I think that speaks eloquently to the difficulty of trying to create a list.

**The Chairman:** Mr. Weiner, and then Mr. Allmand, please.

*[Traduction]*

**Le président:** Vous expliquez votre sous-amendement.

**M. Nystrom:** Oui.

**Le président:** Très bien.

**M. Nystrom:** Donc il est important d'inclure la publicité, les critères de sélection, la composition des jurys, etc. Mon sous-amendement vise simplement à définir un peu plus clairement l'amendement de M. Allmand et à lui donner plus de poids.

**Le président:** Très bien. J'ai sur ma liste les noms des députés suivants: M<sup>me</sup> Sparrow, M. Hawkes et M. Weiner.

Madame Sparrow.

**Mme Sparrow:** Merci, monsieur le président.

J'aimerais me prononcer contre le sous-amendement de M. Nystrom et l'amendement de M. Allmand. Je crois fermement qu'il revient à l'entreprise de se fixer des objectifs, des échéanciers et des règles d'emploi.

Comme je l'ai dit hier, monsieur Nystrom, ce qui nous intéresse le plus, ce sont les résultats. J'ai tout à fait confiance que les entreprises se fixeront des règles et usages qui se conformeront à l'équité professionnelle que nous recherchons. Par conséquent, je dois me prononcer contre votre sous-amendement tout comme contre l'amendement.

Merci.

**Le président:** Merci.

Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, je trouve . . .

**Le président:** C'est au sujet du sous-amendement.

**M. Hawkes:** . . . particulièrement intéressant qu'on nous présente un sous-amendement, trois minutes plus tard, afin de rallonger la liste. Cela montre bien, je crois . . .

**Le président:** En fait il s'agit du même amendement, sauf qu'il est plus long maintenant grâce au sous-amendement.

**M. Hawkes:** . . . à quel point il est difficile d'essayer de définir quelque chose en énumérant les caractéristiques. Cela comporte des risques inhérents et il y en a même encore un autre dans ce cas-ci. Nous essayons de donner des définitions dans un article qui n'est pas consacré aux définitions. Si nous voulons donner des définitions, il y a un article du projet de loi prévu à cette fin.

J'aimerais simplement dire aux députés de l'Opposition que la question des droits de la personne qui a été soulevée aujourd'hui à la Chambre au cours de la période des questions portait sur la Gendarmerie royale du Canada. Or si ces allégations sont bien fondées, l'équité n'existe vraiment pas actuellement, et il n'y a rien dans cette litanie, rien dans cette liste, que ce soit dans le sous-amendement ou dans l'amendement original, qui y remédie.

Je crois que cela montre bien à quel point il est difficile d'essayer de rédiger une liste.

**Le président:** M. Weiner, et ensuite M. Allmand.



*[Text]*

**Mr. Weiner:** I appreciate Mr. Nystrom's effort, but it is a repeat of what he attempted to do yesterday in the amendment that we have already defeated. I would expect that for the same reasons we could not accept his proposition yesterday, we feel the same way today. It is not going to change the perspective because we have had a night's sleep on it. We honestly feel that those things are going to be covered in the guidelines, and for all of the reasons that we expressed yesterday we will again be voting against the amendment.

**The Chairman:** Finally, Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** First, I would like to comment on the remarks made by Mrs. Sparrow. Her remarks confirm what many of the target groups are saying: The government really does not believe in mandatory affirmative action. She said very clearly she is willing to leave these things to business, which knows how to do these things.

The Abella report recommended very strongly that it could not be left to business; that we needed a program of mandatory affirmative action, and there we see the difference between the government and the opposition on these points. She believes in a voluntary system affirmative action. She wants to leave it to business to decide what should be the employment practices and so on. I think that should be clear because the government is trying to pretend that it stands for the recommendations of the Abella report, but really it does not. My amendment, in answer to Mr. Hawkes, says:

the employer's employment practices, including, but not necessarily restricted to . . .

That is why I am willing to accept the further examples of Mr. Nystrom. We need guidance. As legislators, we have to indicate to the employers and the target groups what we have in mind. It is not a limiting phrase, because at the very beginning I say 'including but not restricted to'. But it appears that the government really is not interested in giving direction to the employers.

**Mr. Nystrom:** One final comment as the mover of the subamendment. Mrs. Sparrow has said it is up to business, to quote her very accurately, to set the goals and timetables. I want to refer you to your Minister's own speech, where she said there is a division in the debate on this bill before the committee. On one hand she says that there are businesses that are concerned it might be a little bit too strong and a little bit too powerful, then you have the target groups on the other side that say it is not strong enough. You can see the bias of business is to weaken it, to water down our intention, to try to diminish the effects of the bill. I point out again to the committee the evidence from the Vancouver Board of Trade. It was very, very clear that they thought this legislation was too strong, The Canadian Chamber of Commerce recommended withdrawing the bill because it was too strong.

*[Translation]*

**M. Weiner:** Je comprends l'effort de M. Nystrom, mais il reprend ce qu'il a essayé de faire hier dans l'amendement que nous avons déjà rejeté. Je serais porté à croire que les mêmes raisons qui nous ont poussés à rejeter sa proposition hier, vont prévaloir aujourd'hui. Ce n'est pas parce que la nuit porte conseil que nous avons pu changer d'idée. Nous croyons sincèrement que les directives porteront sur ces aspects, et vraiment pour toutes les raisons que nous avons données hier, nous allons encore une fois voter contre cet amendement.

**Le président:** En dernier lieu, je vous en prie, monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Tout d'abord, j'aimerais commenter les remarques de Mme Sparrow. Ses propos confirment ce que disent nombre des groupes visés: que le gouvernement ne croit pas vraiment à l'efficacité du redressement progressif obligatoire. Elle se dit pleinement disposée à s'en remettre aux entreprises qui s'y connaissent en la matière.

Dans le rapport Abella, il est recommandé très fermement de ne pas s'en remettre aux entreprises; il y est dit qu'il nous faut un programme obligatoire d'action positive et, à ce sujet, on constate la différence qui existe entre la position du gouvernement et celle des partis d'opposition. Elle croit en un programme d'action positive facultatif. Elle veut s'en remettre à l'entreprise qui déciderait quels sont ces règles et usages en matière d'emploi. Il vaut la peine de souligner cette position, car le gouvernement essaie de prétendre qu'il appuie les recommandations du rapport Abella, ce qui n'est pas le cas en réalité. Mon amendement, en réponse à M. Hawkes, stipule:

règles et usages en matière d'emploi, notamment . . .

C'est pourquoi je suis disposé à accepter les exemples plus nombreux de M. Nystrom. Il nous faut des conseils. En tant que législateurs, nous nous devons d'indiquer clairement aux employeurs et aux groupes désignés ce que nous avons en tête. Ce n'est pas une phrase restrictive, puisqu'au tout début, je dis «notamment». Toutefois, il me semble vraiment que le gouvernement ne tient pas du tout à guider les employeurs dans ce domaine.

• 1640

**M. Nystrom:** J'aimerais ajouter encore quelques mots puisque c'est moi qui ai proposé ce sous-amendement. Mme Sparrow a dit très précisément que c'était aux employeurs de fixer leurs objectifs et leurs échéanciers. Or, dans son discours, la ministre a dit que le projet de loi dont est saisi notre Comité avait suscité un débat public, où s'opposent les employeurs qui en redoutent les dispositions trop strictes et trop contraignantes, d'une part, et les groupes désignés qui prétendent le contraire, d'autre part. Il est donc évident que les employeurs veulent nous convaincre d'atténuer les dispositions du projet de loi, et je vous rappelle, à l'appui de mon argument, le témoignage de la Chambre de commerce de Vancouver. Ses représentants nous ont dit clairement qu'à leur avis, les dispositions du projet de loi étaient beaucoup trop contraignantes, et ils nous ont même recommandé de retirer le projet de loi pour cette raison.

[Texte]

I think it is very, very dangerous to just leave this up to business to set its own goals and timetables. I think that is a very, very dangerous way to go. Good evidence of that is the banks in this country that were before this committee. They had no idea whatsoever how long it would take before they would have an adequate number of women in middle management, let alone upper management positions in this country. They do not have any idea how long it would take, how many decades it would take. They certainly said it would happen before a hundred years.

I certainly am not willing to leave this up to business to set its timetables and its goals. She also said she had the utmost trust in business to do so, and I suspect that her colleague, Mrs. Collins across the way, might even have some trouble with that statement, because I think her experience shows that you cannot have the utmost trust in business to implement employment equity in this country. I see she is smiling; maybe she will even comment on this.

**The Chairman:** I do not want members to provoke each other. Let members say what they have to say.

Madam Collins would like to have a word, I think, then Mrs. Sparrow.

**Mrs. Collins:** Just in response, I can assure you of the Minister's and this government's commitment to employment equity, and indeed to mandatory employment equity which this bill will bring about. I come back to the argument that my colleague, Mr. Hawkes, made that so often by trying to define something you limit it; and indeed we do not want to limit it because the whole concept of employment practices is something that is changing dramatically. To put something in legislation that would be limiting would, I think, really work against the results we want to have come out of this legislation.

I am confident that business, as I have discussed many times over the hearings we have had, is accepting this legislation and will work towards its implementation. But as my colleagues also know, there will be regulations and guidelines arising out of this regulation that will set out many of these issues. While I know my colleagues feel they are not subject to full parliamentary approval, there are processes by which parliamentarians obviously can review regulations through one of the standing committees of the House, so there is also control in that respect as well.

**The Chairman:** Mrs. Sparrow.

**Mrs. Sparrow:** Thank you, Mr. Chairman.

I just have to say that I find, Mr. Nystrom, that your attitude of mistrust and perhaps confrontation towards the business community is really counterproductive. I might say that this is one of the reasons the labour market, and perhaps indeed the whole economy, was in such a sorry state when we came into power. I am glad to say that I am proud that our

[Traduction]

Il me paraît donc extrêmement dangereux de confier aux employeurs le soin de fixer leurs propres objectifs et leurs propres échéanciers, à preuve, les représentants des banques qui ont comparu devant notre Comité. En effet, ils nous ont dit n'avoir aucune idée du temps que cela prendrait avant qu'un nombre adéquat de femmes deviennent des cadres moyens, et encore moins des cadres supérieurs. Ils n'avaient donc aucune idée du nombre d'années ou de décennies que cela prendrait, mais ils ont cependant reconnu que cela prendrait moins de cent ans.

C'est donc pour cette raison que je ne tiens pas à confier aux employeurs le soin de fixer leurs échéanciers et leurs objectifs. Le ministre a également déclaré qu'elle comptait bien sur les employeurs pour qu'ils respectent les exigences de la loi, et je suppose que même sa collègue, M<sup>me</sup> Collins, est un peu embarrassée suite à cette affirmation, car elle sait, par expérience, qu'on ne peut pas faire entièrement confiance aux employeurs pour qu'ils respectent le principe de l'équité en matière d'emploi. Je la vois sourire, elle aura peut-être quelque chose à dire à ce sujet.

**Le président:** Je ne veux pas que les députés se provoquent entre eux. Laissons chacun dire ce qu'il a à dire.

M<sup>me</sup> Collins a quelques mots à dire, et je donnerai ensuite la parole à M<sup>me</sup> Sparrow.

**Mme Collins:** En réponse à cette intervention, je voudrais simplement vous assurer que la ministre et le gouvernement se sont engagés à faire respecter le principe de l'équité en matière d'emploi et, plus précisément, à l'imposer, comme le prévoit ce projet de loi. Permettez-moi maintenant de revenir sur l'argument de mon collègue, M. Hawkes, qui prétend que, bien souvent, en essayant de définir quelque chose, on en limite l'acceptation; or, nous ne voulons rien limiter car tout ce concept des pratiques d'emploi évolue considérablement. En consacrant dans la loi une définition quelconque, nous restreindrions l'acceptation de ce terme, et cela risquerait de contrecarrer les résultats que nous escomptons de ce projet de loi.

J'espère, et je suis sûre, d'après les nombreuses discussions que nous avons eues, que les employeurs accepteront de respecter les dispositions de ce projet de loi. Mes collègues n'ignorent pas que des règlements et des directives seront arrêtés par la suite sur toutes ces questions-là. Certes, certains d'entre vous ont déjà indiqué que ces règlements n'étaient pas soumis véritablement à l'approbation du Parlement, mais il existe néanmoins des mécanismes qui permettent aux députés de revoir ces règlements, et je veux parler bien sûr de l'un des comités permanents de la Chambre des communes. Nous pouvons donc exercer un certain contrôle dans ce domaine.

**Le président:** Madame Sparrow.

**Mme Sparrow:** Merci, monsieur le président.

Je voudrais simplement dire, monsieur Nystrom, que cette méfiance que vous affichez à l'égard des milieux d'affaires me semble tout à fait anti-productive. J'irais même jusqu'à dire que c'est là l'une des raisons pour lesquelles le marché du travail, voire l'ensemble de l'économie, était dans un état aussi lamentable lorsque nous sommes arrivés au pouvoir. Je suis heureuse de pouvoir vous dire que je suis fière que notre

[Text]

government has confidence in the integrity and intelligence of the business community.

**The Chairman:** Well, on this very exciting and . . .

**Mrs. Sparrow:** Okay, let us vote.

**The Chairman:** We are now voting on a subamendment.

**Mr. Allmand:** I want a recorded vote.

**The Chairman:** Yes.

The subamendment is to add to Mr. Warren Allmand's amendment a greater series of definitions: advertising, selection criteria, etc.

**Mr. Nystrom:** A recorded vote.

**The Chairman:** Yes. We will vote on the subamendment that would be added to Mr. Allmand's amendment.

Subamendment negated: Nays, 8; Yeas, 2.

**The Chairman:** Now the amendment.

• 1645

**Mr. Allmand:** May I ask the Parliamentary Secretary a question?

**The Chairman:** I will be very strict on that, but you can have another occasion immediately. The vote has been taken. No comments on a vote taken.

Now I am calling the vote on Mr. Allmand's amendment, but you can ask a question before I put the vote.

**Mr. Allmand:** I have the impression from listening to the debate that the government is going to vote against my amendment. I would like to ask the Parliamentary Secretary this. In my amendment we include in the bill, which was not included by the government, equal pay for work of equal value; that is included as one of the employment practices. The Conservative Party at Sherbrooke during the election campaign stood four-square behind equal pay for work of equal value. As a matter of fact, on a TV debate on women's issues they said that they would implement equal pay for work of equal value. So I want to ask the Parliamentary Secretary: If they are going to vote against my motion, which includes it, then where in the bill are they going to introduce it? I would like to know under what clause. Are we going to get an amendment from the government to introduce in the bill equal pay for work of equal value in some other form under another clause?

**The Chairman:** Mr. Weiner has no obligation to answer, but if he wishes to then he may.

**Mr. Weiner:** It would be my pleasure. No, it is not our intention to bring in any amendment that would deal with the clause. It is not necessary in this bill. It is already covered in the Canadian Human Rights Act, and we are under the distinct impression this would only add confusion and is unnecessary here.

[Translation]

gouvernement fasse confiance à l'intégrité et à l'intelligence des milieux d'affaires.

**Le président:** Sur cette note très excitante . . .

**Mme Sparrow:** C'est cela, passons au vote.

**Le président:** Nous allons voter sur le sous-amendement.

**M. Allmand:** Je demande un vote nominal.

**Le président:** Volontiers.

Le sous-amendement consiste à ajouter à l'amendement de M. Warren Allmand toute une liste de définitions: publicité, critères de sélection, etc.

**M. Nystrom:** Je demande un vote nominal.

**Le président:** D'accord. Nous allons donc voter sur le sous-amendement que M. Nystrom propose d'ajouter à l'amendement de M. Allmand.

Le sous-amendement est rejeté par 8 voix contre 2.

**Le président:** Passons maintenant à l'amendement.

**M. Allmand:** Puis-je poser une question au secrétaire parlementaire?

**Le président:** Je suis désolé, mais vous en aurez la possibilité très bientôt. Le vote est terminé, et aucun commentaires ne peuvent être fait à ce sujet.

Nous allons maintenant voter sur l'amendement de M. Allmand, à qui je vais permettre de poser une question avant de mettre sa proposition aux voix.

**M. Allmand:** D'après les discussions qui ont eu lieu jusqu'à présent, j'ai l'impression que le gouvernement va rejeter mon amendement. J'aimerais donc poser la question suivante au secrétaire parlementaire. Mon amendement propose d'inclure, parmi les pratiques d'emploi, le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur. Ce même principe avait été défendu ardemment par le Parti conservateur, pendant la campagne électorale, à Sherbrooke. En fait, lors du débat télévisé sur les questions concernant les femmes, ils avaient même affirmé qu'ils appliqueraient ce principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur. J'aimerais donc demander ceci au secrétaire parlementaire: si ses collègues rejettent ma motion, qui est destinée à inclure ce principe dans cet article, dans quel autre article vont-ils le faire? Le gouvernement va-t-il proposer un amendement visant à consacrer le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur dans un autre article?

**Le président:** M. Weiner a toute latitude pour répondre.

**M. Weiner:** C'est avec plaisir que je vais le faire. Le gouvernement n'a pas l'intention de proposer un amendement à ce sujet, car ce n'est pas nécessaire. En effet, ce principe est déjà consacré dans la loi canadienne sur les droits de la personne, et le rajouter dans ce projet de loi ne ferait manifestement qu'ajouter à la confusion. C'est donc parfaitement inutile.



## [Texte]

**The Chairman:** Thank you.

The vote is on Lib-12 in the old text, Lib-11 in the new text tomorrow, Mr. Allmand's amendment to clause 4, etc. Those in favour?

**An hon. member:** A recorded vote, please.

Amendment negated: Nays, 8; Yeas, 2.

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** I move that we amend Bill C-62 by adding immediately after line 17 on page 2 the following:

4.(a)(i) instituting such positive policies and practices to ensure the employer's pay practices shall conform to the principle of equal pay for work of equal value.

**Mr. Hawkes:** Does he want it after line 17 as he says?—because the clause almost does not make sense.

**Mr. Nystrom:** It is 19. Okay.

**The Chairman:** Okay. Comments on Mr. Nystrom's amendment?

Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** Again it is unnecessary. Equal pay for work of equal value is already covered under the Canadian Human Rights Act and under the Canada Labour Code. All employers covered by this bill are already obligated to have pay practices that conform with the principle of equal pay for work of equal value.

• 1650

**Mrs. Collins:** I just want to add to that, because Mr. Nystrom have brought up an item earlier, and I want to reaffirm our government's commitment to the concept of equal pay for work of equal value. As he well knows, although the words have been in the human rights act for some time, under the previous administration there was no accompanying legislation, such as we are getting here, which would enable the human rights commission to have the information with which to be able to proceed with their investigations and have findings and actually bring about equal pay for work of equal value. So obviously you have to see this bill in concert with the Canadian Human Rights Act, and this is going to give the tools to the Canadian Human Rights Commission to enable them to do the job we firmly believe they should be doing.

**Mr. Allmand:** The Canadian Human Rights Act deals with discriminatory practices. It is not a bill that deals with affirmative action. This is a bill that deals with affirmative action. In accordance with the report of Judge Abella... she has changed the terminology to call it now 'employment equity'. But 'employment equity' is a new term for affirmative action.

So the reason why a further piece of legislation was necessary on affirmative action is that the Canadian Human Rights Act deals with discrimination as it occurs. Affirmative

## [Traduction]

**Le président:** Merci.

Nous allons maintenant voter sur l'amendement Lib-12 de l'ancienne version, c'est-à-dire Lib-11 de la nouvelle version de demain; il s'agit de l'amendement de M. Allmand à l'article 4. Qui appuie l'amendement?

**Une voix:** Je demande un vote nominal.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 2.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Je propose de modifier le projet de loi C-62 en ajoutant, après la ligne 15, page 2, ce qui suit:

4.a)(i) instauration des règles et usages voulus pour que la politique de l'employeur en matière de rémunération soit conforme au principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur.

**M. Hawkes:** Après la ligne 15? Je ne comprends pas.

**M. Nystrom:** Non, après la ligne 17.

**Le président:** Bien. Avez-vous quelque chose à dire au sujet de cet amendement?

Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Encore une fois, j'estime que cela est inutile. Le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur est déjà consacré dans la loi canadienne sur les droits de la personne et dans le code canadien du travail. Tous les employeurs visés par ce projet de loi sont déjà obligés d'avoir des pratiques de rémunération qui soient conformes au principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur.

**Mme Collins:** M. Nystrom ayant relancé le débat, je tiens à réaffirmer que notre gouvernement s'engage à faire appliquer le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Comme il le sait parfaitement, bien que ce principe figure depuis un certain temps dans la Loi sur les droits de la personne, l'administration précédente n'a pas fait adopter de loi habilitante comme celle que nous proposons ici, donnant le pouvoir à la Commission des droits de la personne d'accéder aux renseignements lui permettant d'enquêter et d'imposer dans les faits ce principe de salaire égal à travail égal. Il faut donc de toute évidence considérer ce projet de loi dans l'optique de la Loi sur les droits de la personne, car il donnera à la Commission des droits de la personne, les moyens lui permettant de remplir la tâche qui, nous en sommes convaincus, est la sienne.

**M. Allmand:** La Loi sur les droits de la personne s'attaque aux problèmes de discrimination. Elle n'a pas pour objet de promouvoir des programmes d'action sociale. Par contre, c'est l'objet de ce projet de loi. Conformément au rapport du juge Abella... elle a changé la terminologie et parle d'équité en matière d'emploi, mais c'est en réalité une nouvelle expression pour action sociale.

Donc, si une mesure législative d'action sociale était nécessaire, c'est parce que la Loi sur les droits de la personne ne régleme que les problèmes de discrimination ponctuelle.

*[Text]*

action, I think—and I might have to explain it—deals with trying to correct inequities that have existed over a period of years in certain workplaces. If you just had the Canadian Human Rights Act, they may not practise discrimination with employment, with certain practices as they come along, but they may also do nothing to correct the injustices in the composition of the workplace that have occurred over the years. That is why there is a bill on affirmative action or employment equity, and that is why even though equal pay for work of equal value is in these other pieces of legislation it is required under this new type of bill, which deals with affirmative action.

If it was so well handled under the Canadian Human Rights Act, why is Flora MacDonald, the Minister, saying she has been calling for legislation like this for 14 years—which, by the way, she has not. I have been here for those 14 years and I am going to document that she has not. But the reason, of course, she is moving on employment equity is she thinks there is need for an employment equity bill. But she does not want to include in it equal pay for work of equal value in this, as it has been included by a Liberal government in the other legislation, the Canadian Human Rights Act.

**Mr. Nystrom:** The amendment says we must have positive policies and practices to ensure the employer's pay practices shall conform to the principle of equal pay for work of equal value. Once again, I want to say to members of the committee, in response to the Parliamentary Secretary, who says this amendment is not necessary and is confusing because we have other ways of getting about and obtaining this objective. . . I want to say to the Parliamentary Secretary and to the government that this amendment is an amendment where we are listening to the people who are affected by this bill. I know he was not at all of our hearings, but I am sure he has read the minutes and been briefed on them. We have had women's organizations before this committee who have asked us very explicitly to include the whole principle of equal pay for work of equal value in this bill.

I make an appeal once again to the committee that we should listen to the people. We are a democratic society, a democratic country, and one of the target groups this whole bill is aimed at is making that request of us. I would also point out that this target group is the women of Canada. They represent over 50% of the population of this country. And they are asking us to do it.

We have a new government here that said we need more openness, we need more democracy, less secrecy. I remember those words very well in the campaign. We have a chance here to listen to representatives of over 50% of the people; and I ask why we do not do that.

The amendment would give effect to one of the five principles I have talked about a number of times: mandatory affirmative action, equal pay, having this apply to contracts, and so on. It is one of the five principles we believe are fundamental for effective employment equity legislation in this

*[Translation]*

L'action sociale, à mon avis—et il serait peut-être nécessaire que je m'explique—essaie d'apporter des remèdes à des iniquités existant depuis un certain nombre d'années dans certains lieux de travail. La seule Loi sur les droits de la personne peut prévenir certaines formes de discrimination en matière d'emploi, mais elle ne peut vraiment réparer les injustices subies depuis des années par certaines catégories de travailleurs dans les lieux de travail. C'est la raison de ce projet de loi d'action sociale ou d'équité en matière d'emploi, et c'est la raison pour laquelle même si le principe du salaire égal à travail égal existe dans d'autres mesures législatives, ce nouveau genre de législation d'action sociale est indispensable.

Si la Loi sur les droits de la personne était une si bonne loi, pourquoi Flora MacDonald, le ministre, dit-elle qu'elle réclame une loi de ce genre depuis 14 ans—d'ailleurs, ce n'est pas vrai. Cela fait 14 ans que je suis ici, et je peux le prouver. Bien entendu, si elle propose cette mesure, c'est parce qu'elle pense qu'un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi est nécessaire. Cependant, elle ne veut pas y inclure le principe du salaire à travail égal, qui avait été inclus par le gouvernement libéral dans l'autre législation, dans la Loi sur les droits de la personne.

**M. Nystrom:** Mon amendement réclame des politiques et des pratiques positives afin d'assurer que les pratiques salariales de l'employeur se conforment au principe du salaire égal à travail égal. Encore une fois, je tiens à répéter aux membres du Comité, en guise de réponse au secrétaire parlementaire qui prétend que cet amendement n'est pas nécessaire et qu'il ne fait que compliquer les choses puisque nous avons d'autres moyens à notre disposition pour atteindre cet objectif. . . je tiens à répéter au secrétaire parlementaire et au gouvernement que cet amendement ne fait que refléter ce que nous ont dit ceux qui sont touchés par ce projet de loi. Je sais qu'il n'a pas participé à toutes nos réunions, mais je suis certain qu'il a lu les comptes rendus et qu'une synthèse a été préparée à son intention. Des organisations de femmes venues témoigner devant notre Comité nous ont demandé de manière très explicite d'inclure le principe du salaire égal à travail égal dans ce projet de loi.

Je supplie encore une fois le Comité de tenir compte de ces témoignages. Nous vivons en démocratie dans un pays démocratique, et c'est la requête d'un des groupes visés par ce projet de loi. Ce groupe, ce sont les femmes du Canada. Elles représentent plus de 50 p. 100 de la population. C'est ce qu'elles nous demandent.

Nous avons un nouveau gouvernement qui n'a cessé de parler pendant la campagne électorale, je m'en souviens très bien, d'ouverture, de démocratie, de transparence. Nous avons la possibilité de tenir compte de ce que réclament les représentants de plus de 50 p. 100 de la population, et je me demande pourquoi nous ne le faisons pas.

Cet amendement aurait pour effet de concrétiser un des cinq principes dont j'ai parlé à de nombreuses reprises: celui de l'action sociale obligatoire, du salaire égal, de l'application aux contrats, etc. C'est un des cinq principes que nous estimons indispensables à toute loi véritable d'équité en matière

## [Texte]

country, and I think this is a very, very important part of any employment equity program, as I have already pointed out.

• 1655

Judge Abella, do not forget, also recommended that equal pay for work of equal value should be part of this legislation and part of all employment equity programs. Once again, I stress the importance of her report and the fact that she travelled around this country for a number of week hearing witnesses, interviewing people, and certainly a lot of women's groups.

Policies to promote equal access to jobs, such as affirmative action, and measures to reduce the wage gap, such as equal value, must be pursued together.

As the Minister responsible for the Status of Women pointed out on his weekend presentation to the Conservative caucus, just a few days ago, the wage gap has narrowed only slightly over the last 20 years between men and women in this country. Women still earn only 64 cents for every dollar earned by men, and surely this is unacceptable to all parliamentarians. This is another reason why I think we should insert this in the legislation, to make sure that gap starts to narrow very, very quickly.

As legislators we have a responsibility to take every single opportunity open to us to help close that wage gap. We must not miss the opportunity that this bill provides to move Canadian society closer to the goal of wage fairness, to take action so that women and men will receive equal value, or equal pay, for their work.

Since 1978, Mr. Chairman, it has been a discriminatory practice under the Canadian Human Rights Act to pay different wages and salaries to men and women employed in the same establishments, who are performing work of equal value. I think this is what the Parliamentary Secretary was referring to when he mentioned the Canadian Human Rights Act. And although there have been some equal value settlements arising from complaints to the Canadian Human Rights Commission, it is well recognized, as pointed out before by women's groups to this committee and others, that a complaint procedure alone is not sufficient for the realization of equal pay for work of equal value. Indeed, the Prime Minister himself, as I referred to before, and as Mr. Allmand referred to as well, promised in the 1984 election campaign to work more effectively to strengthen the existing law, to further require equal pay for work of equal value be extended to contract compliance.

In the women's debate, Mr. Chairman, the Prime Minister stated, and I quote:

J'irai plus loin, bien sûr, pour assurer que le principe d'équité se retrouve auprès de ceux qui aimeraient transiger financièrement avec le gouvernement fédéral du Canada.

## [Traduction]

d'emploi pour ce pays, et j'estime que c'est la composante inévitable de tout programme d'équité en matière d'emploi comme je l'ai déjà dit.

N'oubliez pas que le juge Abella a également recommandé que le principe du salaire égal à travail égal devrait être inhérent à cette loi et inhérent à tout programme d'équité en matière d'emploi. Je vous rappelle encore une fois l'importance de son rapport et le fait qu'elle a sillonné le pays pendant un certain nombre de semaines pour entendre des témoins, interviewer des gens, et certainement un grand nombre de groupes de femmes.

Les politiques visant à l'égalité d'accès au travail, tels les programmes d'action sociale et les mesures visant à réduire l'écart des salaires, tel le principe du salaire égal, doivent être menées de concert.

Comme le ministre responsable du statut de la femme l'a signalé dans son exposé du weekend devant le caucus conservateur, il y a tout juste quelques jours, l'écart des salaires entre les hommes et les femmes de ce pays ne s'est réduit que très légèrement au cours des vingt dernières années. Les femmes continuent à ne gagner que 64c., quand les hommes en gagnent 100, et les parlementaires ne peuvent que condamner cette situation. C'est une autre raison pour laquelle, à mon avis, nous devrions inscrire ce principe dans cette loi afin de précipiter la réduction de cet écart.

En tant que législateurs nous avons la responsabilité de saisir toutes les occasions nous permettant de réduire cet écart de salaire. Nous ne devons pas rater l'occasion que ce projet de loi nous offre de faire atteindre à la société canadienne cet objectif d'équité salariale, de prendre des mesures afin que les hommes et les femmes reçoivent un salaire égal pour un travail égal.

Depuis 1978, monsieur le président, la loi sur les droits de la personne considère discriminatoire le versement de salaires et de rémunérations différents aux hommes et aux femmes employés dans les mêmes entreprises et qui font un travail de valeur égale. Je crois que c'est à cela que le secrétaire parlementaire faisait allusion lorsqu'il a mentionné la Loi sur les droits de la personne. Bien que certains progrès aient été réalisés à la suite de plaintes auprès de la Commission des droits de la personne, il est certain et notoire, comme l'ont signalé les groupes de femmes venues témoigner devant le Comité et d'autres comités, que la procédure de plainte en soi n'est pas suffisante pour atteindre cet objectif de salaire égal à travail égal. D'ailleurs, le premier ministre lui-même, comme je l'ai déjà dit et comme M. Allmand vous l'a également rappelé, a promis au cours de la campagne électorale de 1984 qu'il ferait tout pour renforcer la loi existante et ferait du salaire égal à travail égal une obligation contractuelle.

Au cours du débat organisé par les femmes, monsieur le président, le premier ministre a déclaré, et je le cite:

Of course, I will go even further to make sure that the principle of equity be applied to those that would like to deal financially with the federal government of Canada.



*[Text]*

I think it is very important, because of what the Prime Minister said, that we listen to what he is telling us and extend this, as I said before, to contract compliance as well.

But group after group that appeared before this committee called on us to include equal pay for work of equal value in the bill. That includes, just to put it on the record, Mr. Chairman: The National Action Committee on the Status of Women; the CLC and the Coalition for Employment Equity, which includes representatives of all the target groups. This is one of the organizations we met in Toronto last Thursday.

By requiring compliance with equal value as part of employment equity programs, we can tackle the glaring inequity of the wage gap between men and women in this country in a very real and very meaningful way. So Mr. Chairman, I call upon the Conservative Party to listen to the people of Canada, to enact what they are saying. For consultation to be meaningful, we are going to have to put in this bill what they are saying to us. And finally, they should listen to their own Prime Minister who made a promise. I am sure that they do not want to see their Prime Minister once again humiliated through another promise being broken.

**The Chairman:** Please, Mr. Lopez and Mr. Hawkes.

**M. Lopez:** Merci, monsieur le président.

J'ai bien écouté les propos de M. Nystrom, et je me demande de quelle façon il pourrait arriver à évaluer la valeur de ce travail, même avec toute l'habileté qu'on lui reconnaît. Je vous donne un exemple, même s'il peut vous paraître un peu absurde. Il y a une infirmière qui soigne les malades dans un hôpital et il y a un gars qui pose la brique sur le mur à l'extérieur. Lequel a le plus de valeur? De quelle façon arrivez-vous à évaluer la valeur du travail? C'est complètement impossible. Pour cette raison, le fait d'inclure une telle disposition dans la loi ne fera que compliquer les choses, et cette disposition ne pourra pas être mise en application de quelque façon que ce soit.

Il fait allusion à certaines promesses électorales. Si ma mémoire est bonne, on avait parlé à un moment donné d'un travail égal ou semblable. Cette chose-là serait bien plus claire et bien plus facile à mettre en application. Mais si on parle d'un travail d'égale valeur, c'est complètement impossible à évaluer. C'est pour cette raison que je m'opposerai à cette motion.

• 1700

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, Mr. Nystrom's eloquence is something we have been privy to for a considerable number of years. But it is an interesting difference—the notion of whether or not an opposition simply becomes the conduit to do what anybody in society asks it to do, whether it is in the best interests of the asker or not in the best interests of the asker. If you simply become the conduit and propose things, you may indeed do damage to people who have a goal in mind but who

*[Translation]*

Étant donné ces propos, il importe donc que nous écoutions le premier ministre et que nous étendions ce principe, comme je l'ai déjà dit, également aux obligations contractuelles.

Tous les groupes qui se sont succédés devant le Comité ont réclamé l'inclusion du principe de salaire égal à travail égal dans ce projet de loi. Ces groupes étaient, afin qu'on ne l'oublie pas, monsieur le président: le Comité d'action national du Statut de la femme, le Congrès du travail et la coalition d'équité en matière d'emploi regroupant les représentants de tous les groupes concernés. C'est une des organisations que nous avons rencontrées à Toronto jeudi dernier.

En imposant le principe du salaire égal à travail égal dans les programmes d'équité en matière d'emploi, nous pouvons nous attaquer d'une manière réelle et significative à cette inéquité flagrante que représente l'écart salarial entre les hommes et les femmes du pays. En conclusion, monsieur le président, je demande au parti conservateur d'écouter la population canadienne et de répondre à sa requête en légiférant. Si nous voulons que la consultation ait une certaine valeur, nous inscrirons dans ce projet de loi ce qu'il nous demande d'y inscrire. Pour finir, ils devraient également écouter leur propre premier ministre qui a fait une promesse. Je suis certain qu'ils ne tiennent pas à ce qu'il soit encore une fois humilié en ne tenant pas une autre promesse.

**Le président:** S'il vous plaît, monsieur Lopez et monsieur Hawkes.

**Mr. Lopez:** Thank you, Mr. Chairman.

I listened carefully to what Mr. Nystrom said, and I wonder how he could evaluate the value of that work even with the recognized skill at his disposal. Let me give you an example even if it may seem a bit foolish to you. Take the case of a nurse who tends patients in a hospital and a bricklayer who is building a wall for that same hospital. Who has more value? How will you manage to evaluate the value of the work? It is absolutely impossible. For this reason, to include such a provision in the bill will only add confusion, and it will be absolutely impossible to implement that provision one way or another.

He referred to some election promises. If memory serves me right, at one point, we talked of a work of equal or similar value. It would be much clearer and much easier to implement. But if we talk of a work of equal value, it is absolutely impossible to evaluate. It is for this reason that I will vote against that motion.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, l'éloquence de M. Nystrom est une chose à laquelle nous sommes habitués depuis un grand nombre d'années. Il y a cependant une différence intéressante—lorsqu'une opposition devient le simple intermédiaire des revendications de la société, il faut se demander si elle sert vraiment les intérêts de cette société. Si vous ne devenez qu'un simple intermédiaire et que vous proposez certaines choses, il se peut que vous ne rendiez pas service à

## [Texte]

have chosen a method that may not work in a positive direction. It seems to me to be the responsibility in particular of parliamentarians to look at the technical aspects of large parts of the world, but certainly the technical aspects of legislation, and to decide, after having listened, what might work best.

Mr. Nystrom conveniently forgets the testimony—and good parts of the testimony—that was brought before us. He remembers that the target groups have goals. They want equal pay for work of equal value. They want access to the workplace. They want equity in the workplace. And on those points I think all of us would find them to be persuasive. But the method of getting from point A to point B is something many of the witnesses who have appeared before us have limited familiarity with.

The group that has familiarity with the issue of equal pay for work of equal value and many of the issues related to equity, that has the technical expertise of how best to bring this about, I suggest to this committee, is the Canadian Human Rights Commission: Mr. Fairweather and the witnesses who came with him. And their testimony was clear and unequivocal that existing Canadian law requires equity in the workplace; existing Canadian law requires equal pay for work of equal value. What the commission has been hamstrung by is the lack of data and lack of information which would allow them to initiate inquiries and to initiate action. So the government in a very responsible fashion is bringing forward a piece of legislation to meet that goal.

We are going to be here for days and days and days on essentially what is beginning to amount to a single issue: whether or not this committee, starting almost with a blank piece of paper, is going to rewrite Canadian human rights legislation. That is the thrust of a lot of the amendments I see in this package. It is certainly the thrust of this amendment.

If we were to accept that as a basic starting point and to concur with that and take it back to the House, and if the House in its wisdom were to pass it through all stages and make it into law, then we would end up with two laws in Canada: the human rights law and this proposed law, dealing with a lot of the same subjects. And which law is dominant? Which law prevails? What are the words? What are the nuances, subtle differences in wording from one law to the other? And what employers with a lot of money to hire the most expensive lawyers . . . which of those laws will they use if it comes to a court case? They will use the law which operates in their best interests.

I simply say to the opposition that making political points is one thing, and it should be able to happen quite quickly and on we go. If they are sincerely interested in rewriting human rights legislation, then they should make it clear to us that that is the way they are going to treat the bill from now on.

I do not see how any responsible parliamentarian could ignore these words in this bill.

**The Chairman:** If someone wants to add to that before I take the vote, I would rather pursue it tomorrow at 9.30 a.m.

## [Traduction]

des gens qui, tout en cherchant à atteindre un objectif, ont choisi une méthode pouvant ne pas aboutir à des résultats positifs. Il me semble que les parlementaires ont la responsabilité d'étudier les aspects techniques de toute proposition, mais surtout les aspects techniques d'une loi, et d'opter, après avoir écouté, pour la meilleure solution.

M. Nystrom, pour la commodité de son argumentation, oublie une grande partie des témoignages. Il n'oublie pas les objectifs des groupes concernés. Il réclame un salaire égal pour un travail égal. Il réclame l'accès aux lieux de travail. Il réclame l'équité dans les lieux de travail. Je pense que nous sommes tous d'accord sur le caractère persuasif de leurs arguments. Cependant, la méthode à suivre pour aller du point A au point B semble échapper à de nombreux témoins.

Le groupe qui connaît bien toutes ces questions d'équité salariale et tous les détails techniques permettant d'aboutir à la meilleure solution, à mon avis, est celui de M. Fairweather et de ses collaborateurs de la Commission des droits de la personne. Leur témoignage a été clair et sans équivoque: les lois canadiennes actuelles imposent l'équité dans le lieu de travail; les lois canadiennes actuelles imposent le principe du salaire égal à travail égal. Ce qui a gêné la Commission dans ses efforts jusqu'à présent, c'est le manque de données et le manque de renseignements lui permettant d'ouvrir des enquêtes et de recommander des mesures. Le gouvernement, agissant de manière très responsable, propose une mesure législative qui lui en donne les moyens.

Il semble de plus en plus évident, jour après jour, qu'en fait le débat ne porte que sur une question: notre Comité a-t-il pour mission, en repartant pratiquement de zéro, de réécrire la Loi sur les droits de la personne. C'est ce que je lis dans nombre des amendements qui nous sont proposés. C'est certainement le message de cet amendement particulier.

Si nous acceptons cette prémisse, que nous nous mettions d'accord et que nous renvoyions ce projet de loi ainsi amendé à la Chambre, et si la Chambre dans sa sagesse décidait de faire franchir toutes les étapes à ce projet et de le transformer en loi, nous nous retrouverions avec deux lois au Canada: la Loi sur les droits de la personne et ce projet de loi, traitant en grande partie de la même chose. Quelle loi dominerait? Quelle loi primerait? Quels en seraient les termes? Quelles en seraient les nuances, les différences subtiles de libellé entre une loi et l'autre? Que feraient les employeurs ayant suffisamment d'argent pour employer les avocats les plus chers . . . laquelle de ces lois invoqueraient-ils devant les tribunaux? Ils se tourneraient vers celle qui servirait le mieux leurs intérêts.

Messieurs de l'opposition, présenter des arguments politiques est une chose, mais il y a un temps pour tout. Si réécrire la Loi sur les droits de la personne vous intéresse sincèrement, vous devriez nous dire clairement que c'est dorénavant dans cette optique que vous traiterez ce projet de loi.

Je ne vois pas comment des parlementaires responsables pourraient inclure de tels termes dans ce projet de loi.

**Le président:** Si quelqu'un veut ajouter quelque chose avant que je ne passe au vote, je préférerais reprendre demain à

[Text]

We have said we have real commitments. Some people have to drive. They are not going to kill themselves for 10 minutes. So tomorrow I will start with that.

• 1705

**An hon. member:** Are we ready to vote?

**The Chairman:** There is no vote. I cannot be forced to take a vote in committee. It is not the House. The question cannot be put in a committee. Members can speak for as long as they want.

So tomorrow we will meet from 9.30 a.m. to 1 p.m. and from 3.30 p.m. to 5 p.m. We will start with this clause.

This meeting stands adjourned.

[Translation]

9h30. Nous avons dit avoir des engagements. Certains doivent prendre la route. Ils ne vont pas se tuer pour dix minutes. Nous reprendrons donc demain matin.

**Une voix:** Allons-nous voter?

**Le président:** Il n'y a pas de vote. On ne peut m'obliger à procéder au vote en Comité. Ce n'est pas la Chambre. On ne peut forcer le vote en Comité. Les députés peuvent prendre la parole aussi longtemps qu'ils le veulent.

Nous reprendrons donc demain matin de 9h30 à 13h00 puis de 15h30 à 17h00. Nous reprendrons à cet article.

La séance est levée.























*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Thursday, January 23, 1986

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 13

Le jeudi 23 janvier 1986

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

# BILL C-62

An Act respecting employment equity

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

# PROJET DE LOI C-62

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985-1986



LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Warren Allmand  
Pat Binns  
Harry Brightwell  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Gerald Comeau  
Roland de Corneille  
Jim Edwards  
Jim Hawkes  
Dan Heap

Monique Landry  
Nic Leblanc  
Shirley Martin  
Lorne Nystrom  
Lucie Pépin  
Allan Pietz  
Louis Plamondon  
Barbara Sparrow  
Barry Turner  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

Pursuant to Standing Order 70(6)(b)

On Thursday, January 23, 1986:

Gerald Comeau replaced Claudy Mailly;  
Barry Turner replaced Suzanne Duplessis;  
Jack Scowen replaced Fernand Jourdenais;  
Pat Binns replaced Ricardo Lopez;  
Morrissey Johnson replaced Jack Scowen;  
Harry Brightwell replaced Aurèle Gervais;  
Shirley Martin replaced Peter Peterson;  
Nic Leblanc replaced Morrissey Johnson.

Conformément à l'article 70(6)b) du Règlement

Le jeudi 23 janvier 1986:

Gerald Comeau remplace Claudy Mailly;  
Barry Turner remplace Suzanne Duplessis;  
Jack Scowen remplace Fernand Jourdenais;  
Pat Binns remplace Ricardo Lopez;  
Morrissey Johnson remplace Jack Scowen;  
Harry Brightwell remplace Aurèle Gervais;  
Shirley Martin remplace Peter Peterson;  
Nic Leblanc remplace Morrissey Johnson.

## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JANUARY 23, 1986  
(17)

## [Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 9:42 o'clock a.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Pat Binns, Pauline Browes, Mary Collins, Gerald Comeau, Jim Hawkes, Dan Heap, Morrissey Johnson, Monique Landry, Lorne Nystrom, Lucie Pépin, Peter Peterson, Jack Scowen, Barbara Sparrow, Barry Turner, Gerry Weiner.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985, concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 4.

The Committee resumed consideration of the motion of Lorne Nystrom,—That Clause 4 be amended by adding immediately after line 19, on page 2, the following:

“(a)(i) instituting such positive policies and practices to ensure the employer's pay practices shall conform to the principle equal pay for work of equal value.”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division:

YEAS	
Warren Allmand	Lorne Nystrom—2
NAYS	
Mary Collins	Monique Landry
Gerald Comeau	Gerry Weiner—5
Jim Hawkes	

Lorne Nystrom proposed to move,—That Clause 4 be amended by striking out lines 13 and 14, on page 2, and substituting the following therefor:

“4. An employer, including a department as defined under the Financial Administration Act, and further including any business or corporation entering into a contract or a sub-contract to provide the government with goods, services or public works in excess of an annual aggregate of \$50,000.00, shall implement employment equity by”

The Chairman ruled the proposed amendment out of order since this question had already been decided by the Committee

Warren Allmand moved,—That Clause 4 be amended by striking out line 25, on page 2, and substituting the following therefor:

“employment with the employer that is, at least pro-”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 23 JANVIER 1986  
(17)

## [Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 9 h 42, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Pat Binns, Pauline Browes, Mary Collins, Gerald Comeau, Jim Hawkes, Dan Heap, Morrissey Johnson, Monique Landry, Lorne Nystrom, Lucie Pépin, Peter Peterson, Jack Scowen, Barbara Sparrow, Barry Turner, Gerry Weiner.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985, relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi (*Voir procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 4.

Le Comité reprend l'étude de la motion de Lorne Nystrom, à savoir,—Que l'article 4 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 17, page 2, ce qui suit:

«a)(i) instauration des règles et usages voulus pour que la politique de l'employeur en matière de rémunération soit conforme au principe du salaire égal pour un travail d'égal valeur.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

POUR	
Warren Allmand	Lorne Nystrom—2
CONTRE	
Mary Collins	Monique Landry
Gerald Comeau	Gerry Weiner—5
Jim Hawkes	

Lorne Nystrom a l'intention de proposer,—Que l'article 4 soit modifié en retranchant les lignes 11 et 12, page 2, et en y substituant ce qui suit:

«4. L'employeur, y compris un ministère selon la définition qu'en donne la *Loi sur l'administration financière* ainsi qu'une entreprise ou société passant un contrat ou un sous-contrat pour la fourniture au gouvernement de marchandises, de services ou de travaux publics d'une valeur totale dépassant 50 000\$ pour une année vise à l'équité professionnelle par les actions suivantes»

Le président déclare l'amendement irrecevable car le Comité a déjà tranché la question.

Warren Allmand propose,—Que l'article 4 soit modifié en retranchant la ligne 21, page 2, et en y substituant ce qui suit:

«groupes dans ses différents postes soit au moins pro-»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

Warren Allmand moved,—That Clause 4 be amended by adding immediately after line 32, on page 2, the following:

“(iii) according to whichever reference criteria (qualifications, eligibility or geography) most favourable to the target groups defined by the Act.”

After debate, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 1; Nays: 9.

By unanimous consent, the following amendments were grouped for debate.

Warren Allmand moved,—That Clause 4 be amended by adding immediately after line 32, on page 2, the following:

“(c) negotiating employment equity programs with bargaining agents certified under the Canada Labour Code or the Public Service Staff Relations Act, as part of the collective bargaining process; and

d) establishing a joint union-management committee in each bargaining unit certified under the Canada Labour Code or the Public Service Staff Relations Act, which shall consist of an equal number of representatives of the bargaining agent and the employer, and the purpose of which shall be, at minimum, to ensure compliance with the provisions of clause 4.”

Lorne Nystrom moved,—That Clause 4 be amended by adding immediately after line 32, on page 2, the following:

“(c) negotiating employment equity with the bargaining agents certified under the Canada Labour Code or the Public Service Staff Relations Act, as part of the collective bargaining process; and

(d) establishing of a joint union-management committee in each bargaining unit certified under the Canada Labour Code or the Public Service Staff Relations Act, which shall consist of an equal number of representatives of the bargaining agent and the employer, the purpose of which, shall be, at minimum to ensure compliance with the provisions of this section.”

After debate, the question being put on the amendments, they were negatived on the following division:

#### YEAS

Warren Allmand  
Lorne Nystrom

Lucie Pépin—3

#### NAYS

Pauline Browes  
Mary Collins  
Gerald Comeau  
Jim Hawkes

Monique Landry  
Peter Peterson  
Barry Turner  
Gerry Weiner—8

Warren Allmand moved,—That Clause 4 be amended by adding immediately after line 32, on page 2, the following:

“(f) consulting with members of the designated groups, as defined in this Act and with employees, where no employee organization, as defined under the Human Rights Act, exists.”

Warren Allmand propose,—Que l'article 4 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, page 2, ce qui suit:

«(iii) selon les critères de référence (qualification, admissibilité ou origine géographique) les plus favorables aux groupes cibles définis par la Loi.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté par vote à main levée comme suit: Pour: 1; Contre: 9.

Par consentement unanime, les amendements subséquents sont regroupés aux fins du débat.

Warren Allmand propose,—Que l'article 4 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, page 2, ce qui suit:

«c) négociation de programmes d'équité professionnelle avec des agents négociateurs reconnus aux termes du *Code canadien du travail* ou de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, dans le cadre du processus de négociation collective;

d) établissement de comités mixtes réunissant les syndicats et les employeurs dans chaque unité de négociation reconnue aux termes du *Code canadien du travail* ou de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et consistant en un nombre égal de représentants de l'agent négociateur, d'une part, et de l'employeur, d'autre part, et dont l'objet est, à tout le moins, d'assurer le respect des dispositions de l'article 4.»

Lorne Nystrom propose,—Que l'article 4 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, page 2, ce qui suit:

«c) négociation de l'équité en matière d'emploi avec des négociateurs agréés aux termes du *Code canadien du travail* ou de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* à l'occasion des négociations collectives.

d) l'établissement de comités mixtes réunissant les syndicats et les employeurs dans chaque unité de négociation reconnue aux termes du *Code canadien du travail* ou de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et consistant en un nombre égal de représentants de l'agent négociateur, d'une part, et de l'employeur, d'autre part, et dont l'objet est, à tout le moins, d'assurer le respect des dispositions de cet article.»

Après débat, les amendements sont mis aux voix et rejetés comme suit:

#### POUR

Warren Allmand  
Lorne Nystrom

Lucie Pépin—3

#### CONTRE

Pauline Browes  
Mary Collins  
Gerald Comeau  
Jim Hawkes

Monique Landry  
Peter Peterson  
Barry Turner  
Gerry Weiner—8

Warren Allmand propose,—Que l'article 4 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, page 2, ce qui suit:

«f) consultation avec les membres des groupes concernés, selon la définition qu'en donne la présente loi et avec les employeurs, lorsqu'il n'existe aucune association



After debate, by unanimous consent, on motion of Warren Allmand, it was resolved,—That the amendment be amended by striking out the words “and with employees, where no employee organization, as defined under the Human Rights Act, exists.” after the word “Act”.

After further debate, the amendment as amended was, by unanimous consent, allowed to stand.

Warren Allmand moved,—That Clause 4 be amended by adding immediately after line 32, on page 2, the following:

“(g) communicating the employment equity program to employees, including by way of notice, posting and making available its report files pursuant to clause 5 of this Act, to employees and any existing bargaining agent.”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on division.

By unanimous consent, Clause 4 was allowed to stand.

By unanimous consent, Warren Allmand moved,—That Bill C-62 be amended by adding immediately after line 32, the following:

“4.1. Employment equity shall be implemented in accordance with prescribed goals, timetables and methods of reporting.”

After debate, the amendment was, by unanimous consent, allowed to stand.

By unanimous consent, Warren Allmand moved,—That Bill C-62 be amended by adding immediately after line 32, the following new clause:

“4.2. An employer, employee organization as defined in the Human Rights Act or groups of non-unionized employees shall have full access to the Affirmative Action Consultative Services of the Department of Employment and Immigration to assist in developing Employment Equity programs.”

After debate, the amendment was, by unanimous consent, withdrawn.

By unanimous consent, Warren Allmand moved,—That Bill C-62 be amended by adding immediately after line 32, the following:

“4.3. An employer shall not be in violation of section 4 if the employer has taken all reasonable steps to ensure compliance.”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived, on division.

By unanimous consent, Gerry Weiner moved,—That Bill C-62 be amended by adding immediately after line 32 on page 2 the following:

“5. (1) An employer shall, in respect of each year, prepare a plan setting out

(a) the goals that the employer intends to achieve in implementing employment equity in the year or years to which the plan relates; and

d'employeurs selon la définition qu'en donne la *Loi sur les droits de la personne*.”

Après débat, par consentement unanime, sur motion de Warren Allmand, il est décidé,—Que l'amendement soit modifié en retranchant les mots «lorsqu'il n'existe aucune association d'employeur selon la définition qu'en donne la *Loi sur les droits de la personne*».

Après plus ample débat, l'amendement ainsi modifié est réservé par consentement unanime.

Warren Allmand propose,—Que l'article 4 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, page 2, ce qui suit:

«g) communication du programme aux employés et à leurs actuels agents négociateurs, notamment par affichage et libéralisation de l'accès à ses rapports, aux termes de l'article 5 de la présente loi.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté.

Par consentement unanime, l'article 4 est réservé.

Par consentement unanime, Warren Allmand propose,—Que le projet de loi C-62 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, ce qui suit:

«4.1. Les mesures d'équité professionnelle doivent être appliquées conformément aux objectifs, échéanciers et modalités concernant les rapports.»

Après débat, l'amendement est réservé par consentement unanime.

Par consentement unanime, Warren Allmand propose,—Que le projet de loi C-62 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, ce qui suit:

«4.2. Un employeur, une association d'employés selon la définition qu'en donne la *Loi sur les droits de la personne*, ou des groupes d'employés non syndiqués ont plein accès aux services consultatifs d'action positive du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour aider à élaborer des programmes d'équité professionnelle.»

Après débat, l'amendement est retiré par consentement unanime.

Par consentement unanime, Warren Allmand propose,—Que le projet de loi C-62 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, ce qui suit:

«4.3. L'employeur ou le syndicat ne contreviennent pas au présent article s'ils prennent toutes les mesures raisonnables pour en assurer l'application.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté.

Par consentement unanime, Gerry Weiner propose,—Que le projet de loi C-62 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, page 2, ce qui suit:

«5. (1) À chaque année, l'employeur élabore un plan énonçant:

a) les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi à l'égard de l'année ou des années auxquelles se rapporte le plan en question;

(b) the timetable for the implementation of those goals.

(2) A copy of a plan prepared under subsection (1) shall be retained by the employer at the employer's principal place of business in Canada for a period of at least three years after the last year in respect of which the plan is prepared."

Lorne Nystrom proposed to move,—That the amendment be amended by striking out section (1) and substituting the following therefor:

"5.(1) An employer, including a department as defined under the Financial Administration Act, and further including any business or corporation entering into a contract or a sub-contract to provide the government with goods, services or public works in excess of an annual aggregate of \$50,000.00, shall in respect of each year, prepare a plan setting out"

The proposed amendment to the amendment was ruled out of order since this matter had already been decided by the Committee.

Lorne Nystrom moved,—That the amendment be amended by adding immediately after the word "prepared" the following:

"(3) A copy of a plan prepared under subsection (1) shall be filed by the employer with the Canada Employment and Immigration Commission for the purposes of monitoring,

(4) A copy of a plan prepared under subsection (1) shall be filed by the employer with the Canadian Human Rights Commission for purposes of enforcement, and

(5) A copy of a plan prepared under subsection (1) shall be posted prominently by the employer at the employer's workplace."

After debate, the question being put on the amendment to the amendment, it was negated on the following division:

#### YEAS

Warren Allmand  
Dan Heap

Lorne Nystrom—3

#### NAYS

Pauline Browes  
Mary Collins  
Jim Hawkes  
Morrissey Johnson

Monique Landry  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—7

Warren Allmand moved,—That the amendment be amended by adding after the word "employer" the following words:

"in consultation with members of the designated groups listed in this Act, and in consultation with such persons as have been designated by the employees to act as then representatives in consultation with the bargaining agent"

After debate, the question being put on the amendment to the amendment, it was negated, on division.

Warren Allmand proposed to move,—That the amendment be amended by adding after subsection (1) the following:

"A copy of the plan shall be submitted to the Human Rights Commission for purposes of enforcement."

b) l'échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs.

(2) L'employeur doit, au moins durant les trois ans qui suivent la dernière année pour laquelle le plan visé au paragraphe (1) a été élaboré, garder une copie de ce plan à sa principale place d'affaires au Canada.»

Lorne Nystrom a l'intention de proposer,—Que l'amendement soit modifié en retranchant l'article (1) et en y substituant ce qui suit:

«5. (1) L'employeur, y compris un ministère selon la définition qu'en donne la *Loi sur l'administration financière* ainsi qu'une entreprise ou société passant un contrat ou un sous-contrat pour la fourniture au gouvernement de marchandises, de services ou de travaux publics d'une valeur totale dépassant 50 000\$ pour une année, établit, pour chaque année, un plan indiquant»

Le sous-amendement proposé est déclaré irrecevable car le Comité a déjà tranché la question.

Lorne Nystrom propose,—Que l'amendement soit modifié en ajoutant à la suite des mots «d'affaires au Canada» ce qui suit:

«(3) L'employeur dépose auprès de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, à des fins de contrôle, un exemplaire du plan visé au paragraphe (1),

(4) L'employeur dépose auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, à des fins d'application, un exemplaire du plan visé au paragraphe (1), et

(5) L'employeur affiche sur le lieu de travail un exemplaire du plan visé au paragraphe (1).»

Après débat, le sous-amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

#### POUR

Warren Allmand  
Dan Heap

Lorne Nystrom—3

#### CONTRE

Pauline Browes  
Mary Collins  
Jim Hawkes  
Morrissey Johnson

Monique Landry  
Barbara Sparrow  
Gerry Weiner—7

Warren Allmand propose,—Que l'amendement soit modifié en ajoutant à la suite des mots «L'employeur» les mots suivants:

«, d'accord avec les membres des groupes en cause qui figurent dans la présente loi, et avec l'avis des personnes chargées, par les employés, d'agir en leur nom à titre de représentants d'accord avec l'agent négociateur.»

Après débat, le sous-amendement est mis aux voix et rejeté.

Warren Allmand a l'intention de proposer,—Que l'amendement soit modifié en ajoutant à la suite du paragraphe (1) ce qui suit:

«Un exemplaire du régime sera remis à la Commission des droits de la personne qui verra à le faire respecter.»

The amendment to the amendment was ruled out of order since the matter had already been decided by the Committee.

Warren Allmand moved,—That the amendment be amended by striking out sub-section 2.

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived, on division.

And the question being put on the amendment, it was agreed to.

By unanimous consent, the Committee resumed consideration of Clause 4.

By unanimous consent, the amendment moved by Warren Allmand,—That Clause 4 be amended by adding immediately after line 32, on page 2, the following:

“(f) consulting with members of the designated groups, as defined in this Act.”

was withdrawn.

And the question being put on Clause 4, as amended, it was carried on the following division:

YEAS	
Pauline Browes	Monique Landry
Mary Collins	Barbara Sparrow
Jim Hawkes	Gerry Weiner—7
Morrissey Johnson	

NAYS	
Warren Allmand	Lorne Nystrom—3
Dan Heap	

By unanimous consent, the amendment moved by Warren Allmand,—That Bill C-62 be amended by adding immediately after line 32, on page 2, the following:

“4.1. Employment equity shall be implemented in accordance with prescribed goals, timetables and methods of reporting.”

was withdrawn.

On Clause 5

Lorne Nystrom proposed to move,—That Clause 5 be amended by striking out line 35, on page 2, and substituting the following therefor:

“including a department as defined under the Financial Administration Act, and further including any business or corporation entering into a contract or a sub-contract to provide the government with goods, services or public works in excess of an annual aggregate of \$50,000.00, shall file with the Minister a report”

The amendment was ruled out of order since the matter had already been decided by the Committee.

Dan Heap moved,—That Clause 5 be amended by striking out line 38, on page 2, and substituting the following therefor:

“ance with the duties imposed on the employer under section 4 and further in accordance with prescribed instructions indicating,”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division:

Le sous-amendement est déclaré irrecevable car le Comité a déjà tranché la question.

Warren Allmand propose,—Que l'amendement soit modifié en retranchant le paragraphe (2).

Après débat, le sous-amendement est mis aux voix et rejeté.

Puis l'amendement est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, le Comité reprend l'étude de l'article 4.

Par consentement unanime, l'amendement proposé par Warren Allmand, à savoir,—Que l'article 4 soit modifié en ajoutant la suite de la ligne 30, page 2, ce qui suit:

«f) consultation avec les membres des groupes concernés, selon la définition qu'en donne la présente loi.»

est retiré.

Puis l'article 4, sous sa forme modifiée, est mis aux voix et adopté avec voix dissidente comme suit:

POUR	
Pauline Browes	Monique Landry
Mary Collins	Barbara Sparrow
Jim Hawkes	Gerry Weiner—7
Morrissey Johnson	

CONTRE	
Warren Allmand	Lorne Nystrom—3
Dan Heap	

Par consentement unanime, l'amendement proposé par Warren Allmand, à savoir,—Que le projet de loi C-62 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 30, page 2, ce qui suit:

«4.1. Les mesures d'équité professionnelle doivent être appliquées conformément aux objectifs, échéanciers et modalités concernant les rapports.»

est retiré.

Article 5

Lorne Nystrom a l'intention de proposer,—Que l'article 5 soit modifié en substituant au mot qui suit le mot «employeurs», ligne 32, page 2, ce qui suit:

«, y compris un ministère selon la définition qu'en donne la *Loi sur l'administration financière* ainsi qu'une entreprise ou société passant un contrat ou un sous-contrat pour la fourniture au gouvernement de marchandises, de services ou de travaux publics d'une valeur totale dépassant 50 000\$ pour une année, dépose»

L'amendement est déclaré irrecevable car le Comité a déjà tranché la question.

Dan Heap propose,—Que l'article 5 soit modifié en retranchant la ligne 35, page 2, et en y substituant ce qui suit:

«ments conformes aux obligations imposées à l'employeur par l'article 4 et aux instructions réglementaires»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:



YEAS  
 Warren Allmand  
 Dan Heap  
 Lorne Nystrom—3

POUR  
 Warren Allmand  
 Dan Heap  
 Lorne Nystrom—3

NAYS  
 Pauline Browes  
 Mary Collins  
 Jim Hawkes  
 Morrissey Johnson  
 Monique Landry  
 Peter Peterson  
 Barbara Sparrow  
 Gerry Weiner—8

CONTRE  
 Pauline Browes  
 Mary Collins  
 Jim Hawkes  
 Morrissey Johnson  
 Monique Landry  
 Peter Peterson  
 Barbara Sparrow  
 Gerry Weiner—8

On motion of Gerry Weiner, it was resolved,—That Clause 5 be amended in the French version by striking out lines 42 and 43, on page 2, and substituting the following therefor:

“et celui des membres des groupes désignés qui en font partie;”

Warren Allmand moved,—That Clause 5 be amended by striking out line 10, on page 3, and substituting the following therefor:

“moted, being trained, transferred, demoted and terminated and the degree of”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived, on division.

Warren Allmand moved,—That Clause 5 be amended by adding immediately after line 12 on page 3 the following:

“(e) the number of individuals in designated groups who apply for specific openings;”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division:

YEAS  
 Warren Allmand  
 Dan Heap  
 Lorne Nystrom—3

POUR  
 Warren Allmand  
 Dan Heap  
 Lorne Nystrom—3

NAYS  
 Pauline Browes  
 Mary Collins  
 Jim Hawkes  
 Morrissey Johnson  
 Monique Landry  
 Peter Peterson  
 Barbara Sparrow  
 Gerry Weiner—8

CONTRE  
 Pauline Browes  
 Mary Collins  
 Jim Hawkes  
 Morrissey Johnson  
 Monique Landry  
 Peter Peterson  
 Barbara Sparrow  
 Gerry Weiner—8

Warren Allmand moved,—That Clause 5 be amended by adding immediately after line 12, on page 3, the following:

“(f) a list of those acts undertaken by the employer itself, or in conjunction with the employee organization, as defined in the Human Rights Act.”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on division.

Warren Allmand moved,—That Clause 5 be amended by adding immediately after line 12 on page 3 the following:

“(g) an action plan that deals with solutions to the problems of under-representation indicated by the data and that sets targets and deadlines for increasing the number of designated group members within the organization, based on the availability of qualified target group members in the labour force district of the employer, as established by Statistics Canada.”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division:

Sur motion de Gerry Weiner, *il est décidé*.—Que la version française de l'article 5 soit modifiée en retranchant les lignes 42 et 43, page 2, et en y substituant ce qui suit:

«et celui des membres des groupes désignés qui en font partie;»

Warren Allmand propose,—Que l'article 5 soit modifié en retranchant la ligne 11, page 3, et en y substituant ce qui suit:

«cements, des stages de formation, des transferts, des rétrogradations et des cessations de fonctions ainsi»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté.

Warren Allmand propose,—Que l'article 5 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 13, page 3, ce qui suit:

«e) le nombre de personnes dans les groupes concernés qui présentent leur candidature à des postes spécifiques;»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

POUR  
 Warren Allmand  
 Dan Heap  
 Lorne Nystrom—3

CONTRE  
 Pauline Browes  
 Mary Collins  
 Jim Hawkes  
 Morrissey Johnson  
 Monique Landry  
 Peter Peterson  
 Barbara Sparrow  
 Gerry Weiner—8

Warren Allmand propose,—Que l'article 5 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 13, page 3, ce qui suit:

«f) l'employeur lui-même ou conjointement avec l'association d'employés selon la définition qu'en donne la *Loi sur les droits de la personne*.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté.

Warren Allmand propose,—Que l'article 5 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 13, page 3, ce qui suit:

«g) un plan d'action proposant des solutions aux problèmes de sous-représentation relevés par des données et établissant des objectifs et des échéanciers à l'égard de l'augmentation de la présentation des membres de groupes concernés dans le milieu de travail, sous réserve de la disponibilité de membres compétents des groupes en question, établie par Statistique Canada, dans le district d'emploi de l'employeur.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

Warren Allmand  
Dan Heap

YEAS  
Lorne Nystrom—3

Pauline Browes  
Mary Collins  
Jim Hawkes  
Morrissey Johnson

NAYS  
Monique Landry  
Peter Peterson  
Gerry Weiner—7

At 12:40 o'clock p.m., the Committee adjourned to 3:30 o'clock p.m. this day.

#### AFTERNOON SITTING (18)

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Warren Allmand, Harry Brightwell, Pauline Browes, Mary Collins, Dan Heap, Nic Leblanc, Shirley Martin, Lorne Nystrom, Allan Pietz, Louis Plamondon, Gerry Weiner.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witnesses: From the Canada Employment and Immigration Commission:* John Edwards, Associate Deputy Minister, Martha Hynna, Executive Director, Employment Services; Michael Dixon, Legal Counsel, Department of Justice.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985, concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of Clause 5.

Warren Allmand proposed to move,—That Clause 5 be amended by adding immediately after line 12 on page 3 the following:

“5(2) Upon receipt, such report shall be immediately transmitted to the Canadian Human Rights Commission, which shall compare the data and the action plan with availability data provided by Statistics Canada. The Commission shall report any lack of progress on an action plan to the Minister and, upon its own direction, shall institute any enforcement proceedings under the Canadian Human Rights Act which it deems necessary to correct such lack of progress.”

The Chairman ruled the amendment out of order since it goes beyond the scope of the Bill and seeks to amend the Human Rights Act.

Warren Allmand moved,—That Clause 5 be amended by adding immediately after line 19 on page 3 the following:

“5(4)(a) The Canadian Human Rights Commission shall have direct access to the data and the action plans by virtue of this Act.

(b) The data and action plans transmitted to the Canadian Human Rights Commission will be company specific.”

Warren Allmand  
Dan Heap

POUR  
Lorne Nystrom—3

Pauline Browes  
Mary Collins  
Jim Hawkes  
Morrissey Johnson

CONTRE  
Monique Landry  
Peter Peterson  
Gerry Weiner—7

A 12 h 40, le Comité interrompt les travaux pour les reprendre à 15 h 30.

#### SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (18)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 15 h 40, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Warren Allmand, Harry Brightwell, Pauline Browes, Mary Collins, Dan Heap, Nic Leblanc, Shirley Martin, Lorne Nystrom, Allan Pietz, Louis Plamondon, Gerry Weiner.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins: De la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration:* John Edwards, sous-ministre adjoint associé; Martha Hynna, directeur exécutif, Services de l'emploi; Michael Dixon, avocat-conseil, ministère de la Justice.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 5.

Warren Allmand a l'intention de proposer,—Que l'article 5 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 13, page 3, ce qui suit:

«5(2) Dès réception, le rapport doit être immédiatement transmis à la Commission canadienne des droits de la personne qui compare les données et le plan d'action qu'il contient aux données sur la disponibilité fournies par Statistique Canada. La Commission fait rapport au Ministre de toute absence de progrès dans l'application d'un plan d'action et, de sa propre initiative, institue, aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une procédure de mise en vigueur lorsqu'elle le juge nécessaire pour corriger la situation.»

Le président déclare l'amendement irrecevable car celui-ci n'entre pas dans l'objet du projet de loi et tend à modifier la *Loi sur les droits de la personne*.

Warren Allmand propose,—Que l'article 5 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 20, page 3, les alinéas suivants:

«5(4)a) La Commission canadienne des droits de la personne a directement accès aux données et aux plans d'action aux termes de la présente loi.

b) Les données et les plans d'action transmis à la Commission canadienne des droits de la personne portent spécifiquement sur la compagnie dont elles émanent.»

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived in the following division:

	YEAS
Warren Allmand Dan Heap	Lorne Nystrom—3

	NAYS
Harry Brightwell Pauline Browes Mary Collins	Shirley Martin Louis Plamondon Gerry Weiner—6

Warren Allmand moved,—That Clause 5 be amended by adding immediately after line 19 on page 3 the following:

“5(5) A copy of the employer's report shall be provided to each bargaining agent.”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived, on division.

On motion of Gerry Weiner, it was resolved,—That Clause 5 be amended by adding immediately after line 19, on page 3, the following:

“(3) All records that are used in the compilation of the information included in a report made by an employer under subsection (1) shall be retained by the employer at the employer's principal place of business in Canada for a period of at least three years after the year in respect of which the report is made.”

And the question being put on Clause 5, as amended, it was carried on the following division:

	YEAS
Harry Brightwell Pauline Browes Mary Collins Nic Leblanc	Shirley Martin Allan Pietz Louis Plamondon Gerry Weiner—8

	NAYS
Warren Allmand Dan Heap On Clause 6	Lorne Nystrom—3

Warren Allmand moved,—That Clause 6 be amended by striking out line 21, on page 3, and substituting the following therefor:

“section 4 and section 5 is guilty of an offence and liable on”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division:

	YEAS
Warren Allmand Dan Heap	Lorne Nystrom—3

	NAYS
Harry Brightwell Pauline Browes Mary Collins Nic Leblanc	Shirley Martin Allan Pietz Louis Plamondon Gerry Weiner—8

Lorne Nystrom moved,—That Clause 6 be amended by striking out line 23, on page 3, and substituting the following therefor:

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

	POUR
Warren Allmand Dan Heap	Lorne Nystrom—3

	CONTRE
Harry Brightwell Pauline Browes Mary Collins	Shirley Martin Louis Plamondon Gerry Weiner—6

Warren Allmand propose,—Que l'article 5 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 20, page 3, ce qui suit:

«5(5) L'employeur remet une copie de son rapport à chaque agent négociateur.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté.

Sur motion de Gerry Weiner, *il est décidé*,—Que l'article 5 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 20, page 3, ce qui suit:

«(3) L'employeur doit, au moins durant les trois années qui suivent celle à l'égard de laquelle il a fait un rapport en application du paragraphe (1), conserver à sa principale place d'affaires au Canada tous les documents qui ont été utilisés dans la compilation des renseignements que contient le rapport en question.»

L'article 5, sous sa forme modifiée, est mis aux voix et adopté avec voix dissidente comme suit:

	POUR
Harry Brightwell Pauline Browes Mary Collins Nic Leblanc	Shirley Martin Allan Pietz Louis Plamondon Gerry Weiner—8

	CONTRE
Warren Allmand Dan Heap Article 6	Lorne Nystrom—3

Warren Allmand propose,—Que l'article 6 soit modifié en retranchant la ligne 22, page 3, et en y substituant ce qui suit:

«l'article 4 et l'article 5 commet une infraction et encourt.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

	POUR
Warren Allmand Dan Heap	Lorne Nystrom—3

	CONTRE
Harry Brightwell Pauline Browes Mary Collins Nic Leblanc	Shirley Martin Allan Pietz Louis Plamondon Gerry Weiner—8

Lorne Nystrom propose,—Que l'article 6 soit modifié en retranchant les lignes 24 et 25, page 3, et en y substituant ce qui suit:



“five hundred thousand dollars.”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division:

YEAS  
Dan Heap Lorne Nystrom—2

NAYS  
Harry Brightwell Shirley Martin  
Pauline Browes Allan Pietz  
Mary Collins Louis Plamondon  
Nic Leblanc Gerry Weiner—8

By unanimous consent, Clause 6 was allowed to stand.

By unanimous consent, Lorne Nystrom proposed to move,—That Bill C-62 be amended by adding immediately after line 11, on page 3, the following:

“6. For the purposes of this Act the Canadian Human Rights Commission is the enforcement agency with power to enforce employment equity including but not limited to the power to impose employment equity plans on employers.”

The Chairman ruled the amendment out of order since it goes beyond the scope of the Bill and seeks to confer powers on the Human Rights Commission.

By unanimous consent, Lorne Nystrom moved,—That Bill C-62 be amended by adding immediately after line 19, on page 3, the following:

“6. For the purposes of this Act, the Canadian Human Rights Commission is the enforcement agency.”

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division:

YEAS  
Dan Heap Lorne Nystrom—2

NAYS  
Harry Brightwell Shirley Martin  
Pauline Browes Allan Pietz  
Mary Collins Louis Plamondon  
Nic Leblanc Gerry Weiner—8

By unanimous consent, the question being put on Clause 6, it was carried on the following division:

YEAS  
Dan Heap Lorne Nystrom—2

NAYS  
Harry Brightwell Shirley Martin  
Pauline Browes Allan Pietz  
Mary Collins Louis Plamondon  
Nic Leblanc Gerry Weiner—8

«sommaire, une amende maximale de cinq cent mille dollars.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

POUR  
Dan Heap Lorne Nystrom—2

CONTRE  
Harry Brightwell Shirley Martin  
Pauline Browes Allan Pietz  
Mary Collins Louis Plamondon  
Nic Leblanc Gerry Weiner—8

Par consentement unanime, l'article 6 est réservé.

Par consentement unanime, Lorne Nystrom a l'intention de proposer,—Que le projet de loi C-62 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 20, page 3, ce qui suit:

«6. Aux fins de la présente loi, la Commission canadienne des droits de la personne est l'organisme d'application habilité à mettre en oeuvre la politique d'équité professionnelle, et notamment à imposer des plans d'équité professionnelle aux employeurs.»

Le président déclare l'amendement irrecevable car celui-ci n'entre pas dans l'objet du projet de loi et tend à conférer des pouvoirs à la Commission des droits de la personne.

Par consentement unanime, Lorne Nystrom propose,—Que le projet de loi C-62 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 20, page 3, ce qui suit:

«6. Aux fins de la présente loi, la Commission canadienne des droits de la personne est l'organisme d'application.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté comme suit:

POUR  
Dan Heap Lorne Nystrom—2

CONTRE  
Harry Brightwell Shirley Martin  
Pauline Browes Allan Pietz  
Mary Collins Louis Plamondon  
Nic Leblanc Gerry Weiner—8

Par consentement unanime, l'article 6 est mis aux voix et adopté avec voix dissidente comme suit:

POUR  
Dan Heap Lorne Nystrom—2

CONTRE  
Harry Brightwell Shirley Martin  
Pauline Browes Allan Pietz  
Mary Collins Louis Plamondon  
Nic Leblanc Gerry Weiner—8

At 5:00 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10:00  
o'clock a.m. Tuesday, Jannuary 28, 1986.

A 17 heures, le Comité s'ajourne jusqu'au mardi 28 janvier  
1986, à 10 heures.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, January 23, 1986

• 0941

**The Chairman:** Order, please. The clerk will distribute a new set, totally bilingual, and would you kindly reject all the others you have received . . . the Warren Allmand package, we have redone them, re-enumerated them and we also have the NDP and the government integrated in it.

Débarassez-vous donc de tous les amendements que vous avez reçus auparavant, sinon ça ne pourrait qu'ajouter à la confusion.

You have now, as I said, a new complete package of amendments. There may be mistakes; mistakes are totally human. If there are mistakes, we will correct them along the way. I doubt there are mistakes but I like mistakes, they show we are human. So without any further . . .

I think we will have a good day. I am not going to rush to finish today because we have a lot of time. We will proceed, as we have done, in an orderly fashion. But let us try to discipline ourselves and not necessarily repeat all the time. If you agree with a colleague, you could say you agree with your colleague or disagree; but it is only kind direction from the Chair, because I am totally in your hands until 5 p.m. sharp today. I do not want to rush as I did last night, and come back at 3 a.m. this morning.

Now, as I said, put aside Tuesday—in case. You see, I am not pushing you. I said, if need be, because I have to reserve the room with the staff; you know that. You already know that if need be we have Tuesday, 9.30 to 1 p.m., 3.30 to 5 p.m., and if need be at night—and if need be next Thursday. Madame Collins on this point?

• 0945

**Mrs. Collins:** I just wondered, Mr. Chairman, if there was any disposition on the part of the committee to consider meeting Monday night.

**The Chairman:** I have no problem there. Let us think about it. We are here together nicely until at least 1 o'clock this morning. We will see how we proceed, then decide; we will see how much progress we have. Let us decide that around quarter to one, since you will all be together. We will evaluate how much progress we have made, and then you decide and if need be make a motion. But a motion is debatable and it is very long.

Having said that, yesterday, when you kindly accepted that we adjourn at 5.07 p.m., we were finishing a very interesting discussion on an amendment, if you remember, on equal pay for work of equal value, *salaire égal pour un travail d'égale*

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 23 janvier 1986

**Le président:** Je déclare la séance ouverte. La greffière va vous distribuer un nouveau jeu d'amendements qui sont tous dans les deux langues. Auriez-vous l'amabilité de jeter tous les autres jeux d'amendements que vous avez reçus . . . il s'agit du jeu d'amendements de Warren Allmand que nous avons réarrangés, renumérotés et auxquels nous avons intégré les amendements du Parti néo-démocrate et du gouvernement.

Please get rid of all the amendments you have received up until now, as they could only add to the confusion.

Vous avez maintenant en main, comme je viens de le dire, un nouveau jeu complet d'amendements. Il y a peut-être des erreurs; c'est parfaitement humain. S'il y en a, nous les corrigerons au fur et à mesure. En fait je doute qu'il y ait des erreurs, mais j'avoue que j'aime bien les erreurs, elles montrent que nous sommes humains. Donc sans plus attendre . . .

Je crois que la journée sera profitable. Je ne vais pas me précipiter afin de finir aujourd'hui, car nous avons beaucoup de temps. Nous allons procéder, comme par le passé, dans l'ordre. Cependant, essayons de faire preuve de discipline et de ne pas nous répéter constamment. Si vous êtes d'accord avec ce que dit un collègue, vous pouvez en convenir ou même exprimer votre désaccord; ce n'est qu'à titre indicatif, car je suis tout à fait à votre disposition jusqu'à 17 heures précises aujourd'hui. Je ne veux pas me précipiter comme hier soir, et revenir à 3 heures ce matin.

Bon, comme je l'ai dit, réservez mardi—au cas où. Comme vous le voyez, je ne vous pousse pas dans le dos. Je dis, au cas où, car il faut réserver une salle, et du personnel; vous le savez. Comme vous le savez déjà, s'il y a lieu, nous disposons de mardi, de 9 heures à 13 heures, et de 15h30 à 17 heures; et encore de la soirée si nécessaire—et même de jeudi. Madame Collins, à ce sujet?

**Mme Collins:** Je me demandais simplement, monsieur le président, si le Comité songeait à se réunir lundi soir.

**Le président:** Je n'y vois aucune difficulté. Nous y réfléchirons. Nous sommes ici ensemble, aujourd'hui, jusqu'à au moins 13 heures. Nous verrons quels progrès nous réaliserons, et ensuite nous déciderons. Nous déciderons vers 12h45, puisque nous sommes tous là. Nous pourrions juger des progrès réalisés, ensuite vous déciderez et, s'il y a lieu, nous présenterons une motion. Évidemment, on peut débattre d'une motion, et c'est très long.

Cela dit, hier, lorsque vous avez aimablement accepté que nous levions la séance à 17h07, nous terminions un débat très intéressant sur un des amendements, vous vous rappellerez, celui sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur *equal*



[Text]

*valeur.* In my notes I have two members who wanted to add and polish up, and then we were supposed to vote—the Hon. Warren Allmand and Mr. Nystrom. Mr. Nystrom had the floor, so Mr. Nystrom and Mr. Allmand.

**M. Nystrom:** Monsieur le président, merci beaucoup. Il s'agit de l'amendement portant sur le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur.

I do not want to repeat anything I said yesterday; part of the problem too is the membership is changed. I wanted to respond to Mr. Lopez, who took a stand against the principle of equal pay for work of equal value, but he is not here this morning. So rather than repeat things, I just want to say that this amendment is very important. It is particularly important this morning because once again we are reminded by Statistics Canada that women are really discriminated against in the workplace. The statistics that are out this morning in *The Ottawa Citizen* say that men earn an average of \$11.93 an hour, while women earn an average of only \$8.82 an hour. So it is around three-quarters of the salary of men.

I take this opportunity once again to say that we should strengthen in whatever way we can the whole idea of making sure that women get protection in the law in terms of the wages they are paid. I think it is important, Mr. Chairman, to put some of these principles in the equity bill—such as equal pay for work of equal value and making sure that we have mandatory affirmative action that applies to the federal government and so on. The final point I wanted to make, Mr. Chairman, is that of course Judge Abella makes this recommendation in the report; that is just another reason why we should be including this amendment.

**The Chairman:** The Hon. Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** I had my name down as well to respond to Mr. Lopez, who is not here today. Everything Mr. Lopez said was to reject the whole concept of equal pay for work of equal value. One wonders. One minute members of the Conservative Party and their leader say they stand for equal pay for work of equal value. I do not know if Mr. Lopez even understands what it means. The examples he gave and the argument he gave was to oppose it in principle. I was going to deal with him, but he is not here.

**The Chairman:** Okay. You have heard the motion. Of course, if you were to dispose, as the Speaker always says . . . I will suspend for a few minutes, because we do not have a quorum to vote.

**Mrs. Collins:** Two members are on their way.

**The Chairman:** That is all right. We can suspend and go to another clause. When I see a quorum I will call the vote. If you remember, we have suspended some clauses. That will partially dispose of another amendment—NDP-1 I called, and equal pay for work of equal value. We said we were going to wait to

[Translation]

*pay for work of equal value.* Dans mes notes, j'ai le nom de deux députés qui voulaient ajouter quelque chose au débat, et ensuite nous étions censés passer au vote—je veux parler de l'honorable Warren Allmand et de M. Nystrom. C'est M. Nystrom qui avait la parole, donc nous reprenons là. Monsieur Nystrom et ensuite M. Allmand.

**Mr. Nystrom:** Mr. Chairman, thank you very much. This is the amendment on equal pay for work of equal value.

Je ne tiens pas à répéter tout ce que j'ai dit hier; malheureusement c'est difficile, car les membres du Comité ont changé. Je voulais répondre à M. Lopez, qui s'était opposé au principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur, mais il est absent ce matin. Donc, plutôt que de me le répéter, j'aimerais simplement souligner l'importance de cet amendement. Ce fait ressort particulièrement ce matin, car encore une fois, Statistique Canada nous rappelle que les femmes font vraiment l'objet de discrimination sur le marché du travail. Les statistiques publiées ce matin dans *The Ottawa Citizen* montrent que les hommes gagnent en moyenne 11.93\$ de l'heure alors que les femmes ne gagnent en moyenne que 8.82\$ de l'heure, soit environ les trois quarts du salaire des hommes.

J'aimerais profiter de l'occasion pour dire encore une fois qu'il nous faut faire notre possible pour renforcer l'idée que les femmes obtiennent une protection salariale par le biais de mesures législatives. J'estime important, monsieur le président, d'inclure certains de ces principes dans le projet de loi sur l'équité—notamment le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur et celui du redressement progressif obligatoire dans le contexte fédéral, etc. La dernière chose que je voulais faire valoir, monsieur le président, c'est qu'évidemment, le juge Abella formulait cette recommandation dans son rapport; voilà encore une raison d'inclure cet amendement dans le projet de loi.

**Le président:** L'honorable Warren Allmand, je vous en prie.

**M. Allmand:** J'avais moi aussi manifesté mon intention de répondre à M. Lopez, mais il est absent aujourd'hui. Tous les propos de M. Lopez visaient à rejeter l'idée du salaire égal pour un travail d'égale valeur. On en reste perplexe. Les membres du Parti conservateur et leur chef prétendent être en faveur du salaire égal pour un travail d'égale valeur. Je ne sais pas si M. Lopez comprend même ce que cela signifie. Les exemples qu'il nous a donnés, les arguments qu'il a invoqués allaient à l'encontre de ce principe. J'allais lui répondre, mais il n'est pas là.

**Le président:** Très bien. Vous avez entendu la motion. Évidemment, si vous vouliez disposer de, comme le dit toujours le Président . . . Je vais reporter le vote de quelques instants, car nous n'avons pas le quorum.

**Mme Collins:** Il y a deux députés en route.

**Le président:** C'est parfait. Nous pouvons reporter l'amendement et passer à un autre article. Lorsqu'il y aura quorum, nous passerons au vote. Vous vous rappellerez que nous avons déjà reporté certains articles. Il y a un autre amendement, celui des Néo-démocrates numéro 1, que nous avons déjà étudié, ainsi que celui sur le salaire égal. Nous avons dit que

[Texte]

see if there was going to be a change of heart along the way. Later on I will call the vote.

Now, we have the NDP-5(a). The NDP-5(a) I have to rule out of order because the question has already been decided by the committee. If you remember, we spoke about that in one of the NDP amendments. You have not accepted that we talk about subcontracts and departments on contractual compliance, so I therefore rule 5(a) out of order.

• 0950

We arrive now at Lib-12. Lib-12 was submitted by the Honourable Warren Allmand. Would you, Monsieur Allmand, put your motion, please.

**Mr. Allmand:** I move that we amend clause 4 by striking out line 25 at page 2 and substituting the following therefor:

Employment with the employer that is at least . . .

Mr. Chairman, that clause right now says "to achieve a degree of representation in the various positions of employment with the employer that is proportionate to their representation".

So the way it is written now provides that the minimum should be the ceiling almost. What we are saying is that, while the minimum number is fine, it should only be considered at least proportionate to the representation and that it should not be strictly proportionate to the representation. So in other words, if, in the community concerned, where the workplace is situated, there is a large number—say, a certain percentage of women, a certain percentage of disabled, a certain percentage of visible minority. In striving for employment equity, affirmative action, in that particular workplace, you should not just try to make it strictly according to the representation or the breakdown in the community, but at least to that amount. That is the purpose of the amendment.

I think it improves on the wording that is there. This type of amendment does not really go against the bill, as it now stands.

**The Chairman:** *Madame Collins, s'il vous plaît.*

**Mrs. Collins:** Thank you, Mr. Chairman.

I think Mr. Allmand has raised a good point. The wording, as it is now, I suppose, could be interpreted as signifying a quota, because if you had 50% women, that would indicate that was the proportion you were supposed to have. I would think that Mr. Allmand's amendment provides greater flexibility.

The only thing I might add, be sure it does not send any kind of reverse signal.

**Mr. Allmand:** Do you want me to ask the legal officers? I do not think it does.

**Mrs. Collins:** You do not think it does.

**Mr. Allmand:** I would not mind hearing from the officials on this.

[Traduction]

nous allons attendre pour voir si le gouvernement changeait sa position. Plus tard, nous passerons au vote.

Maintenant, nous allons examiner l'amendement NDP-5(a). Je dois déclarer cet amendement irrecevable, car le Comité a déjà tranché cette question. Vous vous rappellerez que nous avons déjà abordé cette question lors de l'étude d'un autre amendement des Néo-démocrates. Nous avons refusé de parler des sous-contrats et des mesures de redressement imposées par les ministères dans leurs contrats, et donc, je dois déclarer irrecevable l'amendement 5(a).

Nous passons maintenant à Lib-12. Cet amendement est présenté par l'honorable Warren Allmand. Voulez-vous, monsieur Allmand, présenter votre motion.

**M. Allmand:** Je propose que l'article 4 soit modifié en remplaçant la ligne 21, page 2, par ce qui suit:

Dans ses différents postes soit au moins proportionnel . . .

Monsieur le président, à l'heure actuelle, il est dit dans cet article: «pour que le nombre de membres de ce groupe dans ses différents postes soit proportionnel à leur représentation».

Dans sa forme actuelle, l'article stipule que le minimum c'est presque le plafond. Nous prétendons pour notre part que bien qu'il soit parfait d'avoir ce minimum, celui-ci devrait être au moins proportionnel à leur représentation et non pas strictement limité à ce niveau. En d'autres termes, dans la localité visée, là où se trouve le lieu de travail, il y a un grand nombre—disons un certain pourcentage de femmes, de handicapés et de membres des minorités visibles. Si l'on recherche l'équité professionnelle, si l'on impose un redressement progressif dans ce secteur particulier, il ne faut pas s'en tenir strictement à la représentation de ces groupes dans la localité, mais au moins à ce niveau. C'est là le but de l'amendement.

Je crois que l'on améliore ainsi le libellé. Ce genre d'amendement ne va pas vraiment à l'encontre du projet de loi dans sa forme actuelle.

**Le président:** *Mrs. Collins, please.*

**Mme Collins:** Merci, monsieur le président.

Je crois que M. Allmand a soulevé un bon point. Le libellé actuel pourrait sans doute laisser supposer qu'il y a un contingentement, car s'il y avait 50 p. 100 de femmes, selon cette disposition, il vous faudrait embaucher ce pourcentage de femmes. L'amendement de M. Allmand semble offrir une plus grande souplesse.

Ma seule réserve serait qu'il faut nous assurer que nous ne donnons pas le signal contraire.

**M. Allmand:** Voulez-vous que je pose la question aux conseillers juridiques? À mon avis, ce n'est pas le cas.

**Mme Collins:** Vous ne le croyez pas.

**M. Allmand:** Je n'ai aucune objection à ce que l'on interroge les fonctionnaires à ce sujet.

*[Text]*

**Mrs. Collins:** We want to be sure that it does not send any kind of reverse signal.

**Mr. Michael Dixon (Legal Counsel to the Canada Employment and Immigration Commission):** The addition of "at least"?

**Mrs. Collins:** Yes.

**Mr. Dixon:** I do not think so.

**The Chairman:** Therefore, I think that you both agree.

**Mrs. Collins:** We could accept that.

**The Chairman:** Okay. Those who agree, Mrs. Collins, Mr. Allmand. Those in favour of Lib-12?

I am sorry, we do not have a quorum again.

**Mrs. Collins:** Somebody is coming in a minute.

**The Chairman:** Lib-13, please.

We do not have a quorum. I need 11. For those who have just arrived, we need 11 and we have 10. When I see a quorum, we will vote.

**The Chairman:** Okay. Lib-13, submitted by Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** This is to amend clause 4 by adding immediately after line 32, at page 2, the following:

(iii) selecting whichever reference criteria, qualifications, eligibility or geography, that is most favourable to the target group defined by the Act.

Mr. Chairman, this has to deal with the complex problem that we were discussing. Let us go back to Saskatchewan and Manitoba, where you might have a larger number of native people in the city of Winnipeg or Regina than in other communities, where there may be very few. Then, in the north of the province, you would have a lot. That would be the situation with native people. Visible minorities may have a different population pattern, where they live all together, and women and the disabled are also different.

• 0955

This is meant to provide flexibility again. When you select the reference criteria that could apply to qualifications, eligibility or geography, you would make them what is most favourable to the target group in trying to develop your action plan for affirmative action for employment equity. That is the purpose of that particular amendment.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, *s'il vous plaît*. Mr. Weiner.

**Mr. Hawkes:** I appreciate the spirit which motivates the amendment, Mr. Chairman, but I would urge members to vote against it because I think it could lead to chaos. What is in the bill at the moment attends to the concept of "reasonable", where an employer may reasonably be expected to gather

*[Translation]*

**Mme Collins:** Nous voulons nous assurer que nous ne donnons pas le message contraire.

**M. Michael Dixon (conseiller juridique, Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration):** Si vous ajoutez *au moins*?

**Mme Collins:** Oui.

**M. Dixon:** Je ne le crois pas.

**Le président:** Donc, vous êtes tous les deux du même avis.

**Mme Collins:** Nous pourrions accepter cet amendement.

**Le président:** Très bien. Ceux qui l'acceptent, M<sup>me</sup> Collins, M. Allmand. Quels sont ceux qui sont en faveur de Lib-12?

Excusez-moi, nous n'avons pas encore le quorum.

**Mme Collins:** Il y aura quelqu'un dans un instant.

**Le président:** Lib-13, s'il vous plaît.

Nous n'avons pas de quorum. Il faut être 11. J'aimerais souligner pour ceux qui viennent d'arriver qu'il nous faut être 11 et que nous ne sommes que 10. Lorsque nous aurons le quorum, nous passerons au vote.

**Le président:** Très bien. Lib-13, amendement présenté par M. Allmand.

**M. Allmand:** Il s'agit ici de modifier l'article 4 en ajoutant, immédiatement après la ligne 30, page 2, ce qui suit:

(iii) sélection des critères de référence (qualification, admissibilité ou origine géographique) les plus favorables aux groupes cibles définis par la loi.

Monsieur le président, cet amendement vise à résoudre le problème compliqué dont nous parlions. Prenons l'exemple de la Saskatchewan et du Manitoba où il y a peut-être un plus grand nombre d'autochtones dans les villes de Winnipeg ou de Regina que dans d'autres localités, où ils sont très peu nombreux. Ensuite, dans le nord de la province, les autochtones sont en grand nombre. Voilà pour les autochtones. Les membres des minorités visibles pourraient être répartis très différemment, puisqu'ils ont tendance à être regroupés; les femmes et les handicapés sont également répartis différemment.

Ici encore, il s'agit d'offrir plus de souplesse. Lorsque l'on choisit les critères de référence visant les qualifications, l'admissibilité ou l'origine géographique, il serait possible de choisir les critères les plus favorables aux groupes cibles dans l'élaboration du plan de redressement progressif en vue de l'équité professionnelle. C'est notre objectif en présentant cet amendement particulier.

**Le président:** Monsieur Hawkes, *if you please*. Monsieur Weiner.

**M. Hawkes:** Je comprends l'idée qui a donné naissance à cet amendement, monsieur le président, mais je prie les membres du Comité de s'y opposer, car je crois que cette disposition pourrait engendrer le chaos. Le projet de loi à l'heure actuelle s'en tient au concept de là où l'employeur serait fondé à



[Texte]

employees, and I think that is the necessary kind of wording to deal with reality as we will find it in the Canadian mosaic. The concept of "most favourable", while it may be motivated by good spirit, would lead to an impractical kind of world.

I am reminded of the woman who is currently the president of the Canadian Engineering Association. Here is a woman with obviously outstanding credentials, who has had an offer from every major engineering firm in the country, and her availability is split across those kinds of firms. So I would urge committee members not to go for the "most favourable" concept because of the practical problems it would engender.

**The Chairman:** Are there any other comments? Mr. Weiner, *s'il vous plaît*.

**Mr. Weiner:** My impression is that you are able to do with what is in this bill what Mr. Allmand is attempting to do, and reference criteria are usually a combination of all the reference criteria. So this is not an either/or situation, and we would not want to . . . By choosing one criterion over others, even if it is the most favourable for target groups, you may be requiring employers to hire unqualified workers. So for those reasons, I will be voting against this amendment.

**The Chairman:** Thank you. We have a quorum. Logically, we will vote on this one because the members have heard the discussion.

**Mr. Allmand:** Before you vote, may I point out that this was recommended by NAC, the National Action Committee on the Status of Women.

**The Chairman:** Yes, sir. Therefore, the vote is on Lib-13.

Amendment negatived

**The Chairman:** I suggest that the members who just came in, who have not heard the discussion, could abstain unless it would change the vote. I think this way they will feel better and I will feel better as chairman, because that would avoid discussion by some members who may say these people vote on things they have not heard.

So it is for only two motions. The vote is on NDP-5.

**Mr. Nystrom:** Recorded vote, please.

**The Chairman:** Yes. That is clause 4, line 19, equal pay for work of equal value.

• 1000

Amendment negatived: nays, 5; yeas, 2

**The Chairman:** We will go on to amendment Lib-12, which proposes to amend paragraph 4.(b) at line 25 on page 2.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, it would be nice to have this one carried unanimously on our record.

**Mrs. Collins:** Yes, since we agree with it.

[Traduction]

procéder à ces recrutements, libellé à mon avis nécessaire si l'on veut tenir compte de la réalité de la mosaïque canadienne. L'idée des critères «les plus favorables» bien que motivée par d'excellentes intentions créerait une situation irréaliste.

Cela me fait penser à la femme qui est actuellement présidente de l'Association canadienne des ingénieurs. Manifestement, cette femme possède des références exceptionnelles, elle a reçu des offres d'emploi de tous les grands bureaux d'ingénieurs du pays, et elle partage son temps entre ces bureaux. Je prie donc les membres du Comité de ne pas adopter cette idée des critères «les plus favorables» à cause des problèmes d'ordre pratique que cela créerait.

**Le président:** Y a-t-il d'autres commentaires? Monsieur Weiner *if you please*.

**M. Weiner:** J'ai l'impression qu'il est déjà possible aux termes de ce projet de loi de faire ce que M. Allmand recherche, car les critères de référence sont en général une combinaison de tous les critères. Il ne s'agit pas nécessairement de faire un choix, et nous ne voudrions pas . . . En choisissant un critère plutôt que les autres, même si c'est le plus favorable pour les groupes cibles, on forcerait peut-être ainsi les employeurs à embaucher des travailleurs sans les compétences voulues. Pour ces raisons donc, je voterai contre l'amendement.

**Le président:** Merci. Nous avons le quorum. Il serait plus logique de voter d'abord sur cet amendement, puisque les députés ont suivi la discussion.

**M. Allmand:** Avant le vote, puis-je souligner que ce changement a été recommandé par le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

**Le président:** Oui, monsieur. Le vote porte donc sur l'amendement Lib-13.

L'amendement est rejeté

**Le président:** Je me permets de suggérer aux députés qui viennent d'arriver et qui n'ont pas suivi la discussion, de s'abstenir à moins que cela ne modifie le vote. Ainsi ils seront plus à l'aise, et comme président, je serai plus à l'aise, car nous éviterons ainsi toute objection de ceux qui prétendraient que ces députés votent sur des questions qu'ils n'ont pas suivies.

Il ne s'agit donc que de deux motions. Le vote porte sur l'amendement NDP-5.

**M. Nystrom:** Un vote nominal, s'il vous plaît.

**Le président:** Oui. Le vote porte sur l'article 4, ligne 17, le salaire égal pour un travail d'égale valeur.

L'amendement est rejeté par 5 voix contre 2

**Le président:** Nous allons maintenant passer à l'amendement Lib-12, où il est proposé de modifier le paragraphe 4.b), ligne 25, page 2.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, ce serait bien que le procès-verbal consigne l'adoption de cet amendement à l'unanimité.

**Mme Collins:** Oui, puisque nous sommes tous d'accord.

*[Text]*

Amendment unanimously agreed to

**The Chairman:** The Chair has rejected proposed amendment Lib-13.

We will now move on to proposed amendment NDP-6. See the first part of proposed amendment Lib-15 on the next page. These two proposed amendments can be discussed together. By disposing of one you dispose of the other, with the exception of proposed amendment Lib-15(e).

**Mr. Allmand:** Excuse me?

**The Chairman:** We are dealing with NDP-6. See Lib-15 on the next page, proposed paragraph (d). So paragraph (d) of Lib-15 and NDP-6 are the same.

**Mr. Allmand:** Oh yes.

**The Chairman:** Therefore, in disposing of proposed amendment NDP-6 one way or the other, you dispose of . . .

**Mr. Allmand:** That is not quite correct. My Lib-15 has a (d) and an (e).

**The Chairman:** That is right. We will take that one first.

**Mr. Allmand:** You will do (d) first?

**The Chairman:** If we dispose of Lib-15(d) then we dispose of NDP-6.

Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** I do not know if you have the full NDP proposed amendment there. The proposed (d) is a bit different than you might have had in your notes.

(d) establishing a joint union-management committee in each bargaining unit certified under the Canada Labour Code or the Public Service Staff Relations Act, which shall consist of an equal number of representatives of the bargaining agent and the employer, the purpose of which shall be, at minimum, to insure compliance with the provisions of this section.

**Mr. Allmand:** That is almost the same as mine, except . . .

**The Chairman:** Let us dispose of Lib-15 first, please. We will vote on them: first (d), then (e) and then the clause.

**Mr. Allmand:** You can ask the clerk, but I think it should be (c) and (d) rather than (d) and (e) because we do not have any . . . There was an amendment to put in a (c), but that was on contract compliance and—

**The Chairman:** Rejected.

**Mr. Allmand:** —it was pulled out. So what is down as (d) in my amendment Lib-15 should be (c) and what is (e) should be (d).

**The Chairman:** As you know, this will all be brushed up at the end by the legal people.

*[Translation]*

L'amendement est adopté à l'unanimité

**Le président:** En ma qualité de président, j'ai rejeté le projet d'amendement Lib-13.

Passons maintenant à l'amendement NDP-6. Voyez la première partie du projet d'amendement Lib-15 à la page suivante. Nous pouvons discuter de ces deux propositions d'amendement en même temps. En réglant le sort de l'une, on règle celui de l'autre, à l'exception du paragraphe e) de l'amendement Lib-15.

**Mr. Allmand:** Pardon?

**Le président:** Il s'agit de l'amendement NDP-6. Voyez l'amendement Lib-15 à la page suivante, paragraphe d). Le paragraphe d) de Lib-15 est pareil à NDP-6.

**Mr. Allmand:** Ah oui.

**Le président:** Donc, en nous prononçant sur la proposition d'amendement NDP-6, on se trouve à se prononcer sur . . .

**Mr. Allmand:** Ce n'est pas tout à fait ça. Mon amendement comporte un paragraphe d) et un paragraphe e).

**Le président:** C'est juste. Nous allons commencer par celui-là.

**Mr. Allmand:** Vous allez commencer par d)?

**Le président:** Nous allons nous prononcer sur Lib-15 d) et ensuite NDP-6.

Monsieur Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Je ne sais pas si vous avez le texte complet de notre proposition d'amendement. Le paragraphe d) est quelque peu différent de celui que vous avez peut-être en main.

d) établissement d'un comité mixte réunissant les syndicats et les employeurs dans chaque unité de négociation reconnue aux termes du Code canadien du travail du Canada ou de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et consistant en un nombre égal de représentants de l'agent négociateur, d'une part et de l'employeur, d'autre part, et dont l'objet est, à tout le moins, d'assurer le respect des dispositions de cet article.

**Mr. Allmand:** C'est presque le même amendement que le mien, sauf . . .

**Le président:** Prononçons-nous d'abord sur Lib-15. Nous allons voter: Tout d'abord sur d), ensuite sur e) et ensuite sur l'article.

**Mr. Allmand:** Vous pouvez demander conseil à la greffière, mais je crois qu'il faudrait que ce soit c) et d), et non d) et e), car nous n'avons pas de . . . nous avons un amendement visant à ajouter un paragraphe c), mais puisque cela portait sur le recours au contrat pour forcer . . .

**Le président:** Rejeté.

**Mr. Allmand:** On l'a retiré. Donc ce qui figure dans mon amendement Lib-15 au paragraphe d) devrait porter la lettre c) et e) deviendrait d).

**Le président:** Comme vous le savez, le personnel juridique s'occupera de tout cela à la fin.

[Texte]

Mr. Allmand: Fine.

The Chairman: It will be re-enumerated. If, for instance, some clauses are rejected, then we do not immediately change the rest of the bill. That is done at the very end.

• 1005

Mr. Allmand: The purpose of these amendments . . . the first one, which is written down as (d), would follow on the opening words of clause 4:

An employer shall implement employment equity by . . .

—then:

(d) negotiating employment equity programs with bargaining agents certified under the Canada Labour Code . . .

And I will not read the rest.

In other words, this was recommended by the Canadian Labour Congress in meeting 6 on page 8 of the proceedings and by COPOH, the association of handicapped people, or of disabled people, in meeting 5 at page 62. And it makes sense. It is saying if there is a union, it should not be for the employer alone to introduce employment equity, without reference to the union, without negotiating it with the union. It says the employer shall implement employment equity by negotiating employment equity programs with bargaining agents, etc. That is the first part.

The second part, (e), is to establish a joint union-management committee in each bargaining unit certified under the Canadian Labour Code or the Public Service Staff Relations Act which shall consist of an equal number of representatives. This is a means of accomplishing or achieving co-operation between the union and the employer in the development of the employment equity packages.

So that is the gist of these amendments: that employment equity should be implemented by the employer through collective bargaining when a bargaining agent is present in that workplace.

Mr. Weiner: We have examined somewhat the same arguments before, and what we are saying is that we want co-operation, but what you are involving us in here is an obligation; and that is not the philosophy behind the bill. We do not want to obligate. We want there to be co-operation. It is impossible to legislate this kind of co-operation. The whole spirit would be taken out of the bill.

In addition, you make reference to the Public Service Staff Relations Act. Again I would have to remind Mr. Allmand that we are not empowered to look at the public service part of it here. It is covered by another act. This is not, for our purposes, what we are discussing.

Mr. Nystrom: I think the comments of the Parliamentary Secretary summarize very nicely some of the differences in philosophy about how you achieve employment equity in this country. He is talking about how no obligations should be put

[Traduction]

M. Allmand: Parfait.

Le président: On referra la numérotation. Par exemple, si l'on rejette certains articles, on ne modifie pas immédiatement le reste du projet de loi. Cela ne se fait qu'à la toute fin.

M. Allmand: Ces amendements visent à . . . le premier, celui qui porte la lettre d), viendrait s'ajouter à l'introduction de l'article 4:

L'employeur vise à l'équité professionnelle par . . .

donc:

d) la négociation de programmes d'équité professionnelle avec des agents négociateurs reconnus aux termes du Code canadien du travail . . .

Je vous fais grâce du reste.

En d'autres termes, ce sont le Congrès du travail du Canada, fascicule 6, page 8, et la COPOH, l'Association des handicapés, fascicule 5, page 62, qui nous ont fait cette recommandation. C'est tout à fait raisonnable. S'il y a un syndicat, la seule responsabilité de mettre en place un programme d'équité professionnelle ne devrait pas revenir à l'employeur, sans consultation avec le syndicat, sans négociation avec celui-ci. On prévoit donc par cet amendement que l'employeur négociera des programmes d'équité professionnelle avec les agents de négociation, etc. C'est la première partie de l'amendement.

En deuxième partie, au paragraphe e), on vise l'établissement d'un comité mixte syndical-patronal comportant un nombre égal de représentants dans chaque unité de négociation reconnue aux termes du Code canadien du travail ou de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. C'est une façon de parvenir à la coopération entre le syndicat et l'employeur en vue de l'élaboration de programmes d'équité professionnelle.

Voilà donc ce que visent ces amendements: que l'employeur mette en place un programme d'équité professionnelle suite à la négociation collective lorsqu'il existe un agent négociateur au lieu de travail.

M. Weiner: Nous avons étudié plus ou moins les mêmes arguments auparavant, et nous sommes en faveur de la coopération, mais vous cherchez ici à imposer une obligation; or ce n'est pas là la philosophie sous-jacente au projet de loi. Nous ne voulons pas forcer. Nous voulons la coopération. Or il est impossible de légiférer la coopération. Cela irait tout à fait à l'encontre de l'esprit du projet de loi.

En outre, vous mentionnez la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Encore une fois il me faut rappeler à M. Allmand que nous n'avons pas le pouvoir de nous pencher ici sur la Fonction publique. Il en est question dans une autre loi. Ce n'est pas ce dont il est question ici.

M. Nystrom: Je crois que les propos du secrétaire parlementaire résument assez exactement certaines des différences philosophiques sur la façon de réaliser l'équité professionnelle dans ce pays. Il nous dit que ce projet de loi ne doit prévoir



[Text]

in the bill and how you cannot legislate co-operation; consultation; and so on.

We have had target groups say to us they want this bill strengthened. We have had trade union groups come before this committee to say consultation is not good enough; they want to have the collective bargaining process as part of this bill. So I make an appeal to members across the table similar to the one I made yesterday, that this should be the people's bill; that we should listen to the people who have come to this particular committee. This is what they want. We have already had the government side vote down amendments which would have made this bill a lot more effective, namely that all employees of the federal government be included—we have had representations to that effect—and secondly that we have contract compliance.

This particular amendment—and my amendment is almost identical to Mr. Allmand's—is another one I consider to be very important for the principle of employment equity, and this is to negotiate employment equity with appropriate bargaining agents with trade unions in this country, because they represent the people who work in a particular plant or who work in a particular industry. So it is very, very important that this be part of the bill. This negotiation must occur as part of the collective bargaining process. The collective bargaining process is a very important part of this bill.

• 1010

In my opinion, it is crucial that employees be a full partner in the development, implementation and monitoring of employment equity programs, and this must be done through the employees' bargaining agent. It is not enough just to be consulted; it is not enough just to be talked to once in a while. I think they must be part of the process.

I remind the committee and put on record for this committee once again that the Canadian Labour Congress representing many, many hundreds of thousands of workers—men and women in this country—in a submission to this committee came out very strongly in favour of this principle. I want to quote the relevant part of their submission. They said:

If the purpose of this bill is to achieve equality in the workplace so that no person is denied employment opportunities or benefits, surely it is necessary to negotiate such programs as part of the collective agreements. In addition to negotiated programs, we propose the immediate setting up of joint union-management committees to begin the development of employment equity programs and to ensure ongoing monitoring of such programs.

Unions should and must be equal partners in the design, implementation and monitoring of these programs.

Now Mr. Chairman, I would like to remind the committee that many progressive changes in Canadian society were initially won by unions in this country at the bargaining table. And I say this because we had a member of the committee saying yesterday that one of the most conservative forces in

[Translation]

aucune obligation et qu'il est impossible de légiférer la coopération, la consultation, etc.

Les groupes cibles nous disent qu'ils veulent que ce projet de loi soit renforcé. Les syndicats qui ont comparu nous ont déclaré que la consultation ne suffit pas; qu'ils veulent que le projet de loi prévoit un processus de négociation collective. J'adresse donc au député de l'autre côté de la table la même prière que celle que je leur ai adressée hier, que ce projet de loi soit celui du peuple; écoutons ceux qui ont comparu devant notre Comité. C'est ce qu'ils veulent. Déjà, les députés du gouvernement ont rejeté des amendements qui auraient rendu ce projet de loi beaucoup plus efficace, notamment l'amendement visant à étendre à tous les employés du gouvernement fédéral les dispositions de ce projet de loi—comme nous l'avaient demandé les témoins—et deuxièmement celui portant sur les contrats pour encourager le redressement progressif.

Cet amendement particulier... et le mien est presque pareil à celui de M. Allmand... en est un autre que j'estime très important dans le cadre du principe de l'équité professionnelle, à savoir qu'il faut négocier ce principe avec les agents négociateurs appropriés, avec les syndicats, car ils représentent les travailleurs d'une usine ou d'une industrie en particulier. Il est donc très important, à mon avis, que cette disposition figure dans le projet de loi. Il faut que ce genre de négociation s'insère dans le processus de la négociation collective, qui constitue un élément très important de ce projet de loi.

Il faut, à mon avis, que les employés participent pleinement à l'élaboration, à l'application et au contrôle des programmes d'équité en matière d'emploi. Cela pourrait être fait par l'intermédiaire de l'agent de négociation des employés. Il ne suffit pas d'être consulté, qu'on nous parle une fois de temps en temps. Je crois qu'on doit faire partie du processus.

Je rappelle aux membres du Comité, et je le dis publiquement de nouveau, que le Congrès du travail du Canada, qui représente des centaines de milliers de travailleurs—des Canadiens et des Canadiennes—se déclarait tout à fait en faveur de ce principe dans son exposé. Permettez-moi de citer le paragraphe pertinent.

Si le but de cette loi consiste à assurer l'égalité dans les milieux de travail pour que personne ne se voit refuser des occasions d'emploi ou des avantages découlant de l'emploi, il est absolument nécessaire que des programmes de ce genre soient partie intégrante des conventions collectives et négociés à ce titre. En outre, nous proposons que soient institués dès à présent des comités paritaires qui commenceront à élaborer des programmes d'équité dans l'emploi et qui assureront une surveillance continue de ces programmes.

Il faut que les syndicats participent à part égale à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à la surveillance de ces programmes.

J'aimerais rappeler aux membres du Comité, monsieur le président, que les syndicats ont gagné à la table de négociation de nombreux changements progressistes pour le compte de la société canadienne. Je le souligne parce qu'hier, un des membres du Comité a déclaré qu'une des forces les plus

## [Texte]

our country in terms of employment equity is the trade union movement. Mr. Chairman, I do not agree with that.

I think history in this country has shown that collective bargaining has brought examples such as parental leave to the forefront in Canadian society; Medicare; pensions; and after these were brought forth through collective bargaining agreements, in many cases they were picked up by legislatures and parliaments in this country.

Mr. Chairman, I would predict that if the employers, through their trade unions and bargaining committees, were given the authority to negotiate employment equity, you would see a tremendous amount of co-operation and we would probably have much better results in the workplace in terms of employment equity in this country.

I have always thought that if people are part of the process, they are much more positive in their outlook. If they are part of the process, the results themselves will be much better.

In closing, I want to once again remind the Conservative Party of their campaign promises for openness, for a more populist government, for a more democratic government, for more involvement, for more participation. I do not think there is any better chance of doing that than putting in this bill things which the four target groups want, and this is something trade unions want on behalf of the target groups. This is one way of making a more democratic society.

**The Chairman:** Mr. Turner, Mrs. Collins and then Mr. Allmand.

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** Mr. Chairman, if we want more democratic government, I wish the members of the NDP would support the reform package of Parliament in the House of Commons.

**The Chairman:** May I, Mr. Turner. You have just arrived; join in. May I kindly say that we are trying—the committee—since the beginning. We have worked fabulously. I have tried to ask and I urge also the other two members of the two other parties . . . we try not to be too partisan.

Keep all of that possibility when you go to the report stage. Otherwise, you expect to be answered and then I think I will get away from Bill C-62. I have no objection, you know. I enjoy a good debate, but the purpose is to get that bill back to the House in as short a time as possible without rushing members. But I must say, I enjoy your comments.

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** Well, now that you have slapped my wrists, Mr. Chairman, . . .

**The Chairman:** No, no. It was not in that spirit.

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** On this issue of this motion, I would like to ask the officials if I am correct in saying that most federal departments, if not all of them, now

## [Traduction]

conservatrices au pays pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, c'est le mouvement syndical. Monsieur le président, je ne suis pas du tout d'accord.

Notre histoire montre bien que la négociation collective a permis de placer au premier plan dans la société canadienne le congé parental, par exemple, l'assurance-maladie, les pensions, et une fois que ces programmes ont été présentés dans les conventions collectives, les assemblées législatives du pays les ont repris très souvent.

Monsieur le président, j'estime que si on donnait aux employeurs, par l'intermédiaire de leurs comités de négociation et de leurs syndicats, le pouvoir de négocier l'équité en matière d'emploi, on verrait beaucoup de coopération et nous obtiendrions probablement de bien meilleurs résultats dans le milieu de travail pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi au Canada.

J'ai toujours cru que si les gens faisaient partie du processus, leur attitude serait bien plus positive. S'ils en font partie, les résultats eux-mêmes seront meilleurs.

Je termine en rappelant de nouveau au Parti conservateur ses promesses pendant la campagne électorale concernant une plus grande largeur d'esprit, un gouvernement plus populiste, plus démocratique, une implication et une participation plus importantes. La meilleure façon d'y arriver, à mon avis, sera d'inclure dans ce projet de loi ce que désirent les quatre groupes cibles, et c'est ce que les syndicats veulent obtenir au nom de ces groupes. C'est une façon d'obtenir une société plus démocratique.

**Le président:** Je donne la parole dans l'ordre à M. Turner, Mme Collins et M. Allmand.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Monsieur le président, si nous voulons un gouvernement plus démocratique, j'aimerais bien que les députés du NPD appuient l'ensemble des mesures de réforme du Parlement, à la Chambre des communes.

**Le président:** Puis-je vous souligner, monsieur Turner, comme vous venez d'arriver, de vous joindre à nous, que nous essayons depuis le début en Comité—et on a très bien réussi—de ne pas faire de politique partisane. Je l'ai également demandé, et j'exhorte les deux autres membres des deux autres partis à faire de même.

Réservez cela pour le moment où nous en serons à l'étape du rapport. Autrement, vous allez vous attendre à ce qu'on vous réponde, et je crois qu'on va s'éloigner du projet de loi C-62. Je n'ai pas vraiment d'objection, vous savez. J'aime bien qu'il y ait une bonne discussion, mais il s'agit de présenter ce projet de loi à la Chambre aussi rapidement que possible, sans bousculer les membres du Comité. Je dois dire cependant que j'apprécie vos remarques.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Maintenant que vous m'avez tapé sur les doigts, monsieur le président . . .

**Le président:** Non, non. Ce n'était pas du tout dans cette intention.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Au sujet de cette motion, j'aimerais demander aux hauts fonctionnaires si j'ai raison de croire que la plupart des ministères du gouvernement fédéral,

[Text]

have affirmative action programs in place which are actually working reasonably well. Therefore, this motion based on the philosophy of putting it in the collective bargaining agreement would be redundant and therefore not necessary. Is that not correct? I was directing that towards the officials.

**The Chairman:** Mr. Edwards, the Deputy Minister.

**Mr. John Edwards (Associate Deputy Minister, Canada Employment and Immigration Commission):** Mr. Chairman, it is correct that there are affirmative action programs now required in all federal departments. They were brought in through consultation with the public sector bargaining units, not through collective bargaining negotiations as such.

Whether they are working well, as the member raised, I would leave that to other people's judgment. Certainly, progress is being made. Whether it is as rapid as should be taking place is a judgment to be made by others.

• 1015

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** Based on what the official just said, Mr. Chairman, these amendments would therefore be effectively redundant since those practices are now in place.

**Mr. John Edwards:** It is redundant, Mr. Chairman, in the sense that the Public Service legislation does empower the government and the Treasury Board in particular to take whatever decisions are required to implement affirmative action. In that sense, it is redundant.

**Mrs. Collins:** Mr. Chairman, I just wanted to comment on Mr. Nystrom's amendment. As you will recall, the government amendment which we have already approved requires employers to consult with unions or employees' representatives. This does not preclude the possibility of employment equity being negotiated. That possibility is there. However, I think it would be wrong to legislate that, because there are so many different kinds of situations that we are going to be dealing with.

As we have already heard from the Canadian Human Rights Commission when they were before us, their own bargaining unit refused to negotiate employment equity. What would happen in the case where unfortunately you might have a union—I know this does not reflect opinion of the CLC who certainly support... but we indeed did hear from some other unions in some of the industrial areas that are very male dominated at the moment. I think this could really present the possibility of setting it back. It could be used as a method to slow down the efforts toward equity. I would certainly like to see you have a progressive union—I am sure they would make this part of the negotiations where possible—where the onus and obligation will clearly be on the employer.

I do not want to diminish that obligation in any way because we want results from this bill, and we have to be sure we get

[Translation]

sinon tous, ont maintenant adopté des programmes d'action positive qui marchent raisonnablement bien. Par conséquent, cette motion qui veut le faire mentionner dans la convention collective me semble redondante et pas du tout nécessaire. Ai-je raison? Je m'adressais aux hauts fonctionnaires.

**Le président:** Le sous-ministre, M. Edwards.

**M. John Edwards (sous-ministre associé, Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration):** Monsieur le président, il est juste de croire qu'on exige maintenant de tous les ministères du gouvernement fédéral que des programmes d'action positive soient adoptés. Ces programmes font suite à une consultation des unités de négociation du secteur public, et non pas à la négociation de conventions collectives.

Quant à savoir si cela fonctionne bien, comme le laisse entendre le député, je laisse d'autres personnes en juger. Il est évident que des progrès ont été réalisés. Quant à savoir s'ils sont aussi rapides qu'ils devraient l'être, c'est à d'autres d'en décider.

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** D'après ce que le haut fonctionnaire vient de nous dire, monsieur le président, ces amendements seraient de fait redondants, étant donné que cela se fait déjà.

**M. John Edwards:** C'est redondant, monsieur le président, en ce sens que les lois sur la fonction publique donnent au gouvernement et au Conseil du Trésor le pouvoir de prendre les décisions nécessaires pour mettre en oeuvre des programmes d'action positive. En ce sens, c'est redondant.

**Mme Collins:** Monsieur le président, j'aimerais faire une remarque au sujet de l'amendement de M. Nystrom. L'amendement du gouvernement que nous avons déjà adopté, vous vous en souviendrez, exige que les employeurs consultent les syndicats ou les représentants des employés. Cela ne signifie pas que l'équité en matière d'emploi ne peut pas être négociée. Les possibilités existent. Je ne crois pas qu'il faille légiférer dans ce sens, cependant, étant donné les nombreuses situations diverses dont il faudra tenir compte.

Nous avons déjà entendu la Commission canadienne des droits de la personne, qui nous a dit que sa propre unité de négociation avait refusé de négocier l'équité en matière d'emploi. Qu'arriverait-il si, malheureusement, on avait un syndicat—je sais que cela ne traduit pas l'opinion du Congrès du travail du Canada, qui appuie certainement... mais nous avons entendu des représentants d'autres syndicats d'autres secteurs industriels qui sont dominés par des hommes pour le moment. Il pourrait y avoir un recul. On pourrait s'en servir pour ralentir le travail de ceux qui s'efforcent d'obtenir l'équité. J'aimerais certainement que vous ayez un syndicat progressiste—et je suis certaine qu'autant que faire se peut, il donnerait suite à cette partie des négociations—et que l'obligation et les responsabilités reposent de façon très évidente sur l'employeur.

Je ne veux en aucune façon sous-estimer cette obligation, étant donné que nous voulons que ce projet de loi nous donne des résultats, et nous devons nous assurer de les obtenir. C'est



[Texte]

them. For that reason, I do not support putting all that detail in the legislation.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I think we are still discussing my amendment. Mrs. Collins, I think there is another amendment by Mr. Nystrom that is almost the same.

**The Chairman:** Yes. We will dispose of that . . .

**Mr. Allmand:** In answer to Mr. Weiner, it is true this amendment makes employment equity a subject of collective bargaining. It obliges that. It does not require the employer and bargaining agent to reach an agreement; it obliges them to negotiate it. It does not oblige them to reach an agreement. You cannot say you must reach an agreement on this or that subject in the collective bargaining process.

I want to ask Mr. Weiner and the government members how you can avoid collective bargaining. I ask them to consider what will happen if you do not oblige collective bargaining when there is a union in that particular shop, if employment practices means not only hiring but promotions, lay-offs, termination practices, parental and educational leave, training and all those things. We wanted to put an amendment in the bill that would define employment practices. That was rejected, but I got the sense from the meeting that the government members agreed that employment practices probably included all those things. They just did not want it in the bill. Even if employment practices include those things, how can an employer proceed to make changes in such things as lay-off policies, transfer policies, termination practices, hiring, recruitment, training, etc., without negotiating them? What they would be doing is disrupting labour peace in that particular workplace. I do not see how they . . . What we are doing here is trying to say to them that they must negotiate these things. They cannot unilaterally go ahead in a workplace where there is a union without negotiating these things. This bill gives the employer alone, even where there is a union, the responsibility of moving unilaterally on these things which effect union rights.

• 1020

I think the government is making a mistake, not to consider more seriously this amendment. With respect to Mr. Turner, we dealt with the subject he raised a couple of days ago. Our argument was, yes, there are affirmative action programs in the Public Service, but they are not legislated. They are simply implemented under Treasury Board directives, which means they can be changed in the secret combines of the Treasury Board from day to day, without any reference to Parliament or any public discussion. If we believe that legislated affirmative action is good for the private sector, through this bill, what is good for the private sector should at least be good for the public sector, and should be legislated so that it cannot be changed easily from day to day. I do not want to go into all of those arguments again, because we made them the other day.

[Traduction]

pour cette raison que je ne suis pas en faveur de donner tout le détail dans la loi.

**M. Allmand:** Monsieur le président, nous discutons toujours de mon amendement, je crois. Madame Collins, M. Nystrom a déposé un amendement qui est très semblable au mien.

**Le président:** Oui. Nous allons d'abord en disposer.

**M. Allmand:** Je répondrai à M. Weiner que cet amendement, il est vrai, fait de l'équité professionnelle matière à négociation collective. Cela devient une obligation. Il n'exige pas que l'employeur et l'agent de négociation en viennent à un accord; il les oblige à négocier l'équité en matière d'emploi. On ne peut pas dire qu'il faut conclure un accord au sujet de ceci ou de cela lors du processus de négociation collective.

J'aimerais demander à M. Weiner et aux députés du gouvernement comment on peut éviter la négociation collective. Je leur demande de songer à ce qui se produira si on n'exige pas la négociation collective lorsqu'un syndicat existe dans un atelier donné, si les pratiques d'emploi signifient non seulement qu'il y a embauche, mais promotions, mises à pied, des pratiques de fin d'emploi, des congés parentaux et d'étude, de l'information, et que sais-je encore. Nous avons voulu modifier le projet de loi pour qu'on définisse des pratiques d'emploi. On l'a rejeté, mais j'ai l'impression, d'après la réunion, que les députés du gouvernement reconnaissent que les pratiques d'emploi incluent probablement toutes ces choses. Ils ne voulaient tout simplement pas que cela soit mentionné dans le projet de loi. Même si les pratiques d'emploi comprennent ces choses, comment un employeur peut-il effectuer des changements dans des politiques, par exemple, de mise à pied, de mutation, de fin d'emploi, d'embauche et de recrutement, d'information, etc., sans les négocier? Il ne ferait que troubler la paix syndicale dans ce milieu de travail. Je ne vois pas comment il . . . Nous essayons maintenant de leur dire qu'ils doivent négocier ces pratiques. Ils ne peuvent procéder unilatéralement dans un milieu de travail où il y a un syndicat, sans négocier ces pratiques. Le projet de loi donne à l'employeur seulement, même lorsqu'il y a un syndicat, la responsabilité de décider unilatéralement de ces pratiques, qui touchent les droits syndicaux.

Je crois que le gouvernement a tort de ne pas examiner plus sérieusement cet amendement. Quant à la question qu'a soulevée M. Turner, nous en avons discuté il y a quelques jours. Nous avons déclaré qu'il y a bien des programmes d'action positive dans la Fonction publique, mais qu'ils ne font pas l'objet de lois. Ils sont mis en vigueur simplement en vertu de directives du Conseil du Trésor, ce qui signifie que tout peut changer d'un jour à l'autre, lors de délibérations secrètes du Conseil du Trésor, sans qu'on demande l'avis du Parlement ou qu'il y ait débat public. Si nous sommes d'avis qu'une action positive légiférée est une bonne chose pour le secteur privé, grâce à ce projet de loi, ce qui est bon pour le secteur privé devrait l'être autant pour le secteur public, et elle devrait faire l'objet d'une nouvelle loi, afin qu'on ne change pas d'avis du jour au lendemain. Je ne désire pas soulever tous ces argu-

[Text]

In any case, this amendment does not just apply to the private sector, but to the government sector as well. We believe the bill should apply to both. The principle is that you must negotiate employment equity where there is a union. Otherwise, you are going to end up with many problems, labour problems, in those particular workplaces.

**Le président:** Monsieur Hawkes, s'il vous plaît.

**Mr. Hawkes:** Just a brief interjection, Mr. Chairman. We did have a number of labour people testify before the committee, and I think one of the messages they gave us very, very strongly was that they are elected politicians, responsible to the current membership. In some of the situations, it is the current membership and its composition that is of concern to the committee. That situation needs to be changed for the future if we are to have equity. In its present form, what the bill does is require the employer to work towards the equity. We would put the obligation on the head of the employer to have a different composition of a work force in the future. The union leaders told us that if they began to act in terms of future work force and its composition rather than present work force and its composition, they could rather rapidly become non-representative of their unions. They would lose their elections.

I think if we were to adopt the proposed amendments, we would create some chaos out there, because we would be expecting employers to operate in terms of future composition, more equitable future composition, and you would have at the bargaining table a group forced to represent the current composition. You could reach an impasse rather rapidly, and that would not be in the best interest of change. That is why I would urge members to vote against this situation. We want the change. We have to put the obligation on one party to achieve it. In this situation, I think the only party we can put that on is the employer.

**Le président:** Monsieur Weiner, s'il vous plaît.

**Mr. Weiner:** In response to Mr. Allmand, we are not trying to avoid collective bargaining. In fact, many of the elements of employment equity will have to be put in through the collective bargaining process. There is absolutely no objection to the negotiations or to collective bargaining. However, it is consultation; it is not obligation. We do not want two masters. In my mind, it would be very difficult to have any real accountability. What we will have is a process where one party will definitely bear the responsibility to implement the employment equity. We will not be faced with a situation where, if the two were at loggerheads with each other or if there is a stalemate, then we would not know who to blame.

There have been a sufficient number of instances in the past where, with a shared responsibility which was obligated, it could envisage a period of delay, a process of much lengthier negotiations. What we are saying is, we want results. We are

[Translation]

ments de nouveau, puisque nous les avons fait connaître l'autre jour.

De toute façon, cet amendement ne s'applique pas simplement au secteur privé, mais également au secteur gouvernemental. Nous croyons que le projet de loi devrait s'appliquer aux deux. Le principe, c'est qu'il nous faut négocier l'équité en matière d'emploi là où il y a un syndicat. Autrement, nous allons devoir faire face à de nombreux problèmes, des problèmes syndicaux, surtout dans ces milieux de travail.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**M. Hawkes:** Je voudrais intervenir brièvement, monsieur le président. Nous avons entendu devant le Comité un certain nombre de syndicalistes, qui nous ont livré, entre autres, un message très clair et très ferme: ils sont des politiciens élus, responsables envers leurs membres actuels. Dans certains cas, ce n'est pas l'affiliation actuelle et sa composition qui inquiète le Comité. Il faut que la situation change à l'avenir si nous voulons obtenir l'équité. Le projet de loi, dans sa forme actuelle, n'exige pas de l'employeur qu'il s'efforce d'offrir l'équité en matière d'emploi. Il nous faudrait obliger l'employeur afin que sa population active soit de composition différente à l'avenir. D'après les chefs syndicaux, s'ils agissaient en fonction de la population active future et de sa composition plutôt que de la population active actuelle et de sa composition, très rapidement, ils ne seraient pas représentatifs de leurs syndicats. Ils perdraient leurs élections.

Si nous devons adopter les amendements proposés, la situation deviendrait chaotique, car nous nous attendrions à ce que les employeurs fonctionnent en vertu de la composition future de leurs effectifs, une composition future plus équitable, et nous retrouverions à la table des négociations un groupe obligé de représenter la composition actuelle. On en arriverait rapidement à une impasse, et ce ne serait pas dans l'intérêt du changement. C'est la raison pour laquelle nous exhortons les membres à voter contre cela. Nous voulons un changement, nous voulons obliger une partie à le réaliser. Dans ce cas, je crois que la seule partie qui puisse y arriver, c'est l'employeur.

**The Chairman:** Mr. Weiner, please.

**M. Weiner:** Je répondrai à M. Allmand que nous n'essayons pas d'éviter la négociation collective. De fait, un grand nombre des éléments de l'équité en matière d'emploi devront être présentés par le biais du processus de négociation collective. On ne s'oppose absolument pas aux négociations ou à la négociation collective. Cependant, il s'agit de consultation, et non pas d'obligation. Nous ne voulons pas servir deux maîtres. Ce serait très difficile, à mon avis, d'avoir quelqu'un de vraiment responsable. Nous avons donc un processus où une partie assumera clairement la responsabilité de mettre en vigueur l'équité en matière d'emploi. Nous ne serons pas confrontés à une situation où, si les deux parties en viennent aux prises, ou se trouvent dans une impasse, nous ne saurons qui blâmer.

Le passé nous donne suffisamment d'exemples de cas où lorsqu'il y avait des responsabilités partagées qui étaient imposées, on pouvait prévoir une période de retard, un processus de négociation beaucoup plus long. Ce que nous

## [Texte]

not worried about the process right here. With all of our feelings about the bill, those of us who are excited about just having it want it now and feel that through a period of years and an observation of what will take place, when we look back, this type of consultation, and not necessarily obligation, will get us much better co-operation in the work force.

**Le président:** Madame Pépin.

**Mme Pépin:** Pour ma part, je suis en faveur de la motion.

• 1025

Mon collègue, M. Hawkes, dit qu'il nous faudra une nouvelle approche lorsque nous parlerons d'emplois futurs. Quand on regarde tout ce qui est publié actuellement concernant l'emploi, on constate que les employeurs et les syndicats devront travailler ensemble. Qu'arrivera-t-il si on dit que c'est à l'employeur de prendre la responsabilité, peu importe la façon dont il s'y prendra pour obtenir des résultats? On sait très bien que dans une industrie où il y a un syndicat, il est impossible de faire quoi que ce soit si le syndicat n'est pas à la table de négociation. Si le gouvernement veut être avant-gardiste et s'il veut que cela fonctionne, il ne doit pas empêcher les syndicats de participer, car on ne peut rien faire sans eux. Si la loi est libellée de façon à ce que le syndicat et l'employeur sachent qu'ils doivent faire quelque chose en ce qui a trait à l'action positive afin que leur industrie progresse, ils vont être obligés de négocier tous les deux. Si vous donnez toute la responsabilité aux employeurs, les syndicats travailleront contre eux et rien ne va fonctionner.

Si le gouvernement se veut avant-gardiste, il ne doit pas dire que seule l'entreprise privée est responsable. Regardez les dernières publications et vous verrez qu'il va falloir mettre tout le monde dans le même bateau si on veut créer de l'emploi.

Je trouve que cette recommandation est excellente et que vous devriez absolument l'appuyer. Autrement, cela ne fonctionnera pas.

**The Chairman:** Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** As the mover of the amendment, I want to put a question to Mr. Weiner. The government members continue to say they want results, that they are not interested in process. Also, they feel this can be done best by leaving the full responsibility with the employer. I would like him to answer how they will get results without having bargained collectively. In the longshoremen's situation, where you have hiring halls, as a result of previous collective bargaining, completely under the control of the union, how will the employer, the stevedoring companies, be able to implement employment equity when the hiring hall is completely under the control of the union without having some new collective bargaining to deal with that situation?

I would like him to answer that question. He says the employer should be completely responsible. How can the employer be completely responsible in the case of the longshore hiring halls without some obligation to negotiate a new arrangement?

## [Traduction]

voulons, ce sont des résultats. Le processus ne nous inquiète pas pour le moment. Nous éprouvons tous certains sentiments au sujet du projet de loi, et certains parmi nous qui veulent l'obtenir, le veulent maintenant et sont d'avis qu'au cours des ans, avec le recul, on verra que ce genre de consultation, et non pas nécessairement d'obligation, nous permettra d'obtenir une bien meilleure coopération au sein de la population active.

**The Chairman:** Mrs. Pépin.

**Mrs. Pépin:** Personnelly, I support the motion.

My colleague, Mr. Hawkes, says that we must adopt a new approach when we talk about future jobs. When we look at the present publications on employment, it becomes obvious that employers and unions will have to work together. What will happen if we decide that this responsibility is to be assumed by the employer, in whatever way he chooses to obtain results? It is common knowledge that in a unionized industry it is impossible to do anything without union involvement in negotiations. If the government wants to set an example for the future and obtain a workable system, there is no sense in preventing the unions from taking part since it is impossible to accomplish anything without them. If the wording of the act clearly indicates that the union and the employer must do something in the way of affirmative action, then the two parties will have to agree on how this can best be achieved. If you give this entire responsibility to the employers, this will set the unions against them and nothing will work.

If the government wishes to set an example for the future, then this responsibility must not be entrusted solely with the firm. Just take a look at the most recent publications and you will realize that everyone will have to co-operate if we wish to create jobs.

I think that this is an excellent recommendation and it deserves your full support. Otherwise, the system will not work.

**Le président:** Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** En tant que parrain de l'amendement, j'ai une question à poser à M. Weiner. Le gouvernement continue à dire qu'il s'intéresse uniquement aux résultats, et non au processus. Il estime que la meilleure façon de garantir ces résultats est d'accorder toute la responsabilité dans ce domaine à l'employeur. J'aimerais savoir comment il est possible d'obtenir des résultats sans négociation collective. Dans le cas des débardeurs, les salles d'embauche relèvent uniquement des syndicats; comment les entreprises de débarquement pourront-elles prendre des mesures en application du principe de l'équité professionnelle sans s'entendre avec le syndicat à ce sujet, puisque l'embauche se fait dans des salles appartenant au syndicat?

Je voudrais que l'on réponde à cette question. On nous dit que c'est à l'employeur de prendre cette responsabilité. Comment est-ce possible dans le cas de l'embauche des débardeurs s'il n'y a pas cette obligation de négocier un nouvel arrangement?



[Text]

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, can I simply respond to that? That has been of considerable concern to me, and Warren will remember I asked a lot of questions.

The bill requires the employer to report on the situation and to have a plan for amelioration or change in the situation in the future. The enforcement mechanism is the Canadian Human Rights Act and the Canadian Human Rights Commission. When the employer in the situation you describe makes the report and it is clear that equity is not occurring, then the Canadian Human Rights Commission conducts its investigation and lays down the remedies. There is a whole process involved in that. It is the behaviour of the union which needs to change, and then the Canadian Human Rights Commission can order that to occur. When I finally understood that, then I had some sense of comfort, and the amendments which were floating around my head regarding the responsibility of the hiring hall and need for change in this bill disappeared, because the mechanism is in place to compel either the union or the employer or both to mend their ways.

What we need here and what the bill is dedicated to doing in terms of results is to lay out the situation. That is what the bill will force upon society, a laying out of the situation, which allows the investigation to take place and which allows the remedies to occur. So I am comfortable now with that basic rhythm, as I understand it.

• 1030

**Mr. Allmand:** Briefly in response, that is a possibility if we make further amendments to this bill which would give the Canadian Human Rights Commission the authority. I do not think it does have the authority to order affirmative action programs. It has the authority to order corrections with respect to discrimination, but an affirmative action program is something special and we will have further amendments to do that.

If they were able to do what Mr. Hawkes says, then that is an answer to the situation, because what you are doing there is imposing a solution through the Human Rights Commission. But I do not agree that they have that power right now in terms of affirmative action.

**An hon. member:** Or the money either.

**The Chairman:** I could rule right away that amendment Lib-25 will be out of order because in effect it does amend . . .

**Mr. Allmand:** Could the chairman please wait until I . . .

**The Chairman:** Order. Well, it is because I try to take my cue from the Chair.

**Mr. Allmand:** Let us do this one first.

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** In response to the Parliamentary Secretary's point about a stalemate, we have an amendment later on which would basically allow the Canadian Human Rights Commission to impose an agreement or act as a referee, because obviously you cannot have a stalemate situation.

[Translation]

**M. Hawkes:** Monsieur le président, pourrais-je répondre? C'est un sujet qui m'a tracassé, et Warren se rappelle que j'ai posé beaucoup de questions.

D'après ce projet de loi, l'employeur doit faire un rapport sur la situation et élaborer un plan en vue des améliorations futures. Le mécanisme de surveillance relève de la Loi canadienne sur les droits de la personne et notamment de la Commission canadienne des droits de la personne. Quand l'employeur que vous décrivez fait son rapport et qu'il devient évident que l'équité professionnelle ne se réalise pas, la Commission canadienne des droits de la personne mène une enquête et prescrit certaines mesures. Il y a donc toute une procédure. Ce sont les pratiques du syndicat qui doivent changer, et la Commission canadienne des droits de la personne peut ordonner certaines mesures dans ce sens. Cela a mis fin à mes inquiétudes; j'ai compris qu'il existe un mécanisme selon lequel on peut obliger le syndicat ou l'employeur, ou les deux, à s'amender.

On établit dans ce projet de loi un cadre général afin d'obtenir des résultats. Ainsi, il devient possible de mener une enquête en vue de remédier à la situation. Je suis donc rassuré, si j'ai bien compris la procédure.

**M. Allmand:** Si je puis répondre brièvement, c'est une possibilité si d'autres amendements sont apportés à ce projet de loi qui donnent des pouvoirs à la Commission canadienne des droits de la personne. Pour l'instant, elle n'est pas en mesure d'imposer des programmes d'action positive. Elle peut ordonner des correctifs pour mettre fin à la discrimination, mais pas un programme d'action positive. Il faut d'autres amendements pour nous permettre de le faire.

Il n'y aurait pas de problèmes si ce que M. Hawkes propose était possible. À ce moment-là, la Commission des droits de la personne pourrait imposer une solution. Pour l'instant, cependant, je ne pense pas qu'elle ait ce pouvoir pour ce qui est des programmes d'action positive.

**Une voix:** Elle n'a pas les fonds nécessaires non plus.

**Le président:** Je pourrais déjà décider que l'amendement Lib-25 sera irrecevable parce qu'il modifie . . .

**M. Allmand:** La présidence pourrait peut-être attendre . . .

**Le président:** À l'ordre. Je me fie aux indications.

**M. Allmand:** Finissons-en avec celui-ci auparavant.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Pour revenir aux propos du secrétaire parlementaire, qui parlait d'impasse, nous présenterons plus tard un amendement qui permettra à la Commission canadienne des droits de la personne d'intervenir en tant qu'arbitre et d'imposer une entente ou une mesure quelconque. Il faut un mécanisme pour résoudre les impasses.

## [Texte]

In response to Mr. Turner, I think he sort of indirectly asked me a question. I do not blame him for not being here; it is part of our crazy system of too many committees. The thing he raised about affirmative action programs in departments, as Mr. Allmand said, had been talked about several times before, but the other important point is that those programs are not negotiated. They are not negotiated with the unions. They are Treasury Board directives, and that is just another example of why it is important to have it made part of the law that you must negotiate the employment equity programs with trade unions or the appropriate collective bargaining agent.

Mr. Allmand referred to something else about employment practices, that there are going to be a lot of possible changes to employment practices and, whether we define them in the act or not, they are going to be there in regulations. In many cases this will be affecting a lot of things that unions negotiate under collective bargaining, and therefore I think it is very important that we say that they must be negotiated. We want to have harmony, and members across the way talk a lot about harmony. If you want to have harmony, then let us have both partners in there as equals. The workers are the people who create the productive wealth in this country and surely to goodness their representatives, the trade unions, should be part of the whole process in a very official way.

I know the Parliament Secretary says that does not exclude them, and of course it does not exclude them by saying consultation, but if it is only consultation then how many employers will automatically include them? I think most employers would prefer to make that decision themselves, particularly when they hear time and time again from the government that the employer has to be responsible for all of these things.

**The Chairman:** Okay. So Lib-15 and of course I read the NDP one. There is only one mistake in English, but besides that it is exactly the same one.

**Mr. Nystrom:** Only one mistake in English?

**The Chairman:** And a slight one in French; it is a typing error. So Lib-15 will also dispose of the NDP one because they are the same.

**Mr. Allmand:** A recorded vote, please.

Amendment negated: nays, 8; yeas, 3

**The Chairman:** It is the same for Lib-15 and the NDP one: negated.

Lib-16. Mr. Allmand, there are two mistakes.

**Mr. Allmand:** Yes, I see them.

**The Chairman:** One is "consulting with members", with an "s".

**Mr. Allmand:** Yes.

**The Chairman:** Then the third line should read "and with employees".

**Mr. Allmand:** Right.

**The Chairman:** Then "where" instead of "when".

## [Traduction]

En ce qui concerne M. Turner, il m'a posé une question indirectement. Je ne le blâme pas d'être absent. C'est dû à notre système de fou, avec tous ces comités. Son point au sujet des programmes d'action positive dans les ministères, comme l'a indiqué M. Allmand, a été soulevé à plusieurs reprises auparavant. La seule autre chose à souligner à cet égard est que ces programmes ne sont pas négociés actuellement. Ils ne sont pas négociés avec les syndicats, entre autres. Il s'agit de directives qui viennent du Conseil du Trésor. C'est une autre raison pour laquelle il convient de stipuler dans la loi que ces programmes d'équité en matière d'emploi doivent être négociés avec les syndicats ou les agents négociateurs appropriés.

M. Allmand a également parlé des pratiques d'emploi. Il y aura probablement beaucoup de changements dans les pratiques d'emploi. Qu'elles soient définies dans la loi ou non, elles figureront sûrement dans les règlements. Dans bien des cas, elles toucheront la négociation des conventions collectives avec les syndicats. Il est donc important que ces programmes puissent être négociés. Les députés d'en face parlent beaucoup d'harmonie. Nous voulons que le climat soit harmonieux. Pour cela, il faut que les parties à la négociation soient sur un pied d'égalité. Ce sont les travailleurs qui créent la richesse de ce pays. Il est sûrement logique que les représentants, c'est-à-dire les syndicats, fassent partie du processus de façon officielle.

Je sais que le secrétaire parlementaire prétend que rien dans tout cela ne les exclut. S'il est simplement question de consultation, cependant, combien d'employeurs incluront automatiquement les syndicats dans le processus? Je pense que la plupart des employeurs prendront les décisions eux-mêmes, en particulier du fait que le gouvernement leur aura répété qu'ils sont responsables du système.

**Le président:** Très bien. L'amendement Lib-15 rejoint l'amendement NPD. Ils sont semblables, sauf pour une erreur en anglais.

**M. Nystrom:** Seulement une erreur en anglais?

**Le président:** Et une toute petite en français, une faute de frappe. Donc, le sort de l'amendement Lib-15 et de l'amendement NPD doit être le même.

**M. Allmand:** Je demande le vote par appel nominatif.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 3.

**Le président:** L'amendement Lib-15 et l'amendement NPD sont rejetés.

Lib-16. Monsieur Allmand, il y a deux erreurs.

**M. Allmand:** Je le constate.

**Le président:** D'abord, «*consulting with members*», avec un «s».

**M. Allmand:** Oui.

**Le président:** Ensuite, à la troisième ligne, il faudrait que ce soit «*and with employees*».

**M. Allmand:** En effet.

**Le président:** Également, «*where*» au lieu de «*when*».

[Text]

**Mr. Allmand:** It means "where".

**The Chairman:** It means "where no employer organization" . . .

**Mr. Allmand:** It is "employee organization".

• 1035

**The Chairman:** That is right. We have "no employee organization", etc. Mr. Allmand please.

**Mr. Allmand:** Yes. This is to add another paragraph to clause 4, under the introductory words "An employer shall implement employment equity by", in this amendment "consulting with members of the designated groups"—meaning the target groups—"as defined in this Act and with employees when no employee organization as defined by the Human Rights Act exists".

So if there is no union there should be consultation with the employees and with the target groups in implementing the employment equity. This is a directive that the employer should consult with those two particular groups in implementation so that it will be done in a more effective way. The government keeps talking about results. This is to give some direction to the employers in bringing about employment equity so they will not make serious errors.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** I have a quick question to Mr. Allmand. The clause has already been amended, I think, to deal with the situation where there is no employee organization, no bargaining unit and so on. The new preamble to the whole clause took care of that, did it not, or do you see something different here? The question is, is there something different than what we have already done?

**Mr. Allmand:** Let me find your amendment. Your amendment that was carried says:

An employer shall, in consultation with such persons as have been designated by the employees to act their representatives, or where a bargaining agent represents the employees . . .

Yes, I guess with respect to the employees you are right; it does not say anything about the target groups.

**Mr. Hawkes:** No.

**Mr. Allmand:** So there is some redundancy in the part . . . Of course I did not know you were going to make that amendment when I made mine. So my part with respect to the employees is redundant, but not the designated groups in the community.

I would leave in "consulting with members of the designated groups as defined in this Act", and take out "and with employees when no employee organization as defined under the Human Rights Act exists". So my amendment now would read simply "consulting with members of the designated groups as defined in this Act".

[Translation]

**M. Allmand:** Il faut que ce soit «where».

**Le président:** Le texte est «where no employer organization» . . .

**M. Allmand:** C'est «employee organization».

**Le président:** C'est juste, *no employee organization*, et le reste. Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** C'est un nouveau paragraphe à l'article 4, sous «L'employeur vise à l'équité professionnelle par les actions suivantes:» L'amendement ajoute «consultation avec les membres des groupes concernés», c'est-à-dire les groupes cibles, «selon la définition qu'en donne la présente loi et avec les employés, lorsqu'il n'existe aucune association d'employés selon la définition qu'en donne la Loi sur les droits de la personne».

Donc, s'il n'y a pas de syndicat, il doit y avoir consultation avec les employés, ainsi que les groupes cibles, dans l'application des programmes d'équité en matière d'emploi. C'est une directive qui enjoint à l'employeur de consulter ces deux groupes dans l'application de cette loi, de façon à ce qu'elle soit plus efficace. Le gouvernement insiste beaucoup sur les résultats. Cet amendement empêchera les employeurs de commettre des erreurs graves en matière d'équité dans l'emploi.

**Le président:** Merci. Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** J'aurais une brève question à poser à M. Allmand. L'article a déjà été modifié de façon à régler le problème lorsqu'il n'y a pas d'organisme représentant les employés, pas d'unité de négociation, etc. Le nouveau préambule de l'article a déjà prévu le cas. Que vient ajouter cet amendement? Y a-t-il quelque chose de nouveau ici?

**M. Allmand:** Laissez-moi retrouver votre amendement. Il prévoit ce qui suit:

En consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur des salariés lorsque ces derniers sont représentés par un agent négociateur, l'employeur . . .

Va pour les employés, mais il n'y a rien au sujet des groupes cibles.

**M. Hawkes:** Non.

**M. Allmand:** Il y a donc une certaine partie de l'amendement qui est une répétition . . . Je n'étais évidemment pas au courant de vos intentions au moment où j'ai préparé mon amendement. Ce que je dis au sujet des employés est une répétition, mais j'ajoute les groupes désignés dans la communauté.

Je pourrais laisser «consultation avec les membres des groupes concernés, selon la définition qu'en donne la présente loi», et retrancher «et avec les employés, lorsqu'il n'existe aucune association d'employés selon la définition qu'en donne la Loi sur les droits de la personne». Mon amendement indiquerait seulement «consultation avec les membres des



[Texte]

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** This clause of the bill, clause 4 of Bill C-62, deals with the obligation of the employer to implement employment equity. I think the notion of the target groups to be involved in a consultation process is not so much related to implementation as it is to the plan for implementation.

There is to be a new clause dealing with plans. I wonder if Mr. Allmand might consider withdrawing this amendment at this point and dealing with the issue of target groups as we get into the plan. I think that is where target groups can be helpful to the process, to help the employer develop the advertising plan, the recruitment plan, the training plan, and those kinds of things.

**Mr. Allmand:** Under what clause are you . . . ?

**Mr. Hawkes:** I think there is to be a new clause added. We must remember the government amendments.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I would be quite willing to have this stood and then withdrawn if what Mr. Hawkes says is correct.

**Mr. Hawkes:** I think it is G-9, Warren, in the package. Do you want to just take a moment to have a look at that?

**The Chairman:** Yes. Instead of clause 4, G-9 is a new clause 5, page 2. It is after Lib-20.

**Mr. Allmand:** You are saying that you would not be opposed to putting in a subclause there that in developing the plan they consult with the designated groups?

**Mr. Hawkes:** I would like to see the wording, but subclause 5.(1) might be amended by "An employer shall, in respect of each year and after consultation with target groups, prepare a plan"—that kind of amendment.

**Mr. Allmand:** I would like to stand mine.

• 1040

**Mr. Hawkes:** I think that is where target groups can be helpful: at the planning phase rather than the implementation.

**The Chairman:** We will stand Lib-16 until we arrive at G-9.

Lib-17, please, submitted by Warren Allmand.

**Mr. Allmand:** That should read:

(g) communicate the Employment Equity Program to employees, including by way of notice, posting, and making available its report files pursuant to clause 5 of this Act, to employees and any existing bargaining agent.

This requires that before the program is actually passed along to the Canadian Human Rights Commission, which will become the enforcement agency, it is communicated. Notice is given. It is posted and made available, pursuant to clause 5, to

[Traduction]

groupes concernés, selon la définition qu'en donne la présente loi».

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Cet article 4 du projet de loi C-62 traite des obligations des employeurs pour ce qui est de l'application des programmes d'équité en matière d'emploi. Le processus de consultation qui doit inclure les groupes cibles n'a pas à voir avec l'application comme avec la planification.

Il y a d'ailleurs un nouvel article au sujet des plans d'action. M. Allmand voudrait peut-être retirer son amendement à ce moment-ci et attendre l'étude de l'article sur les plans d'action pour parler des groupes cibles. C'est à ce niveau-là que les groupes cibles pourraient être utiles au processus. Ils pourraient aider les employeurs à mettre au point les plans de publicité, de recrutement, de formation, et le reste.

**M. Allmand:** Ce serait sous quel article?

**M. Hawkes:** Je pense que ce sera un nouvel article. Il y a encore les amendements du gouvernement.

**M. Allmand:** Je suis prêt à retirer mon amendement, monsieur le président, si ce que dit M. Hawkes est juste.

**M. Hawkes:** C'est l'amendement G-9, dans la documentation, Warren. Vous voulez l'examiner brièvement?

**Le président:** En effet. Ce n'est pas l'article 4, mais un nouvel article 5, page 2; G-9 vient après Lib-20.

**M. Allmand:** Vous voulez dire que vous ne verriez pas d'inconvénients à un paragraphe qui prévoit que dans l'établissement des plans, les employeurs consultent les groupes désignés?

**M. Hawkes:** Le paragraphe 5(1) pourrait devenir: «L'employeur doit, sur une base annuelle et après consultation avec les groupes cibles, préparer un plan . . . ».

**M. Allmand:** Dans ce cas, je demande que mon amendement soit réservé.

**M. Hawkes:** C'est à ce niveau, c'est-à-dire à l'étape de la planification plutôt qu'à l'étape de l'application, que les groupes cibles peuvent avoir une action utile.

**Le président:** Nous allons donc attendre l'amendement G-9 avant de prendre une décision sur l'amendement Lib-16.

L'amendement Lib-17. Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Il serait le suivant:

g) communication du programme aux employés et à leurs actuels agents négociateurs, notamment par affichage et libéralisation de l'accès à ses rapports, aux termes de l'article 5 de la présente loi.

C'est une disposition qui ferait que le programme serait communiqué aux employés avant d'être envoyé à la Commission canadienne des droits de la personne qui deviendrait l'organisme chargé de l'application de la loi. Il y aurait eu avis.

## [Text]

the employees and any existing bargaining agent. It is only in this way that they can respond to it; that the employees can determine whether it is something they would agree to or something they would oppose or want to amend.

That amendment was recommended in one way or another by several of the groups. It was NAC in meeting 3 at page 14 who made that recommendation.

**Mr. Weiner:** The amendment calls for the posting of files. Presumably it means detailed data which is aggregated for the reports to be submitted. If so, it would involve what we would consider serious breaches of privacy of individuals if this information were made public, and that is not what the intent is here. So I would be opposed to this amendment.

**Mr. Allmand:** Could I ask the Parliamentary Secretary how the employees and, if there is a union, the union are going to be able to evaluate what is in store for them if they do not have full information in advance of the proposal before it becomes a *fait accompli*? If you do not oblige the employer to communicate this information to the employees, how can the employees react in the proper time to give their views?

**Mr. Hawkes:** The thrust of this bill is to make the report public. The report comes to the Minister. The report is available through that mechanism, and it is public. It could be posted or not posted.

The wording of this amendment refers to a new animal called "the program". We have not defined the program.

**Mr. Allmand:** It is not in the bill.

**Mr. Hawkes:** We do not know what it is; but it smacks to me of the corporate plan for change. It is possible for us to divide, but my view is strongly held that it is a mistake to compel corporate plans to be made public. It runs counter to the system. One corporation may have a very, very good plan for strengthening its work force and employment equity and so on that gives them the competitive advantage which they seek. But the minute you take those resources which might go into the development of that plan and make the plan public, then one company is paying for another company's benefit. And that would run counter to what our system is all about. I think it would be a serious mistake to compel those companies to make those programs public in this way. I think you would find companies refusing to do it. One reason companies do not train the way they should these days is because they lose their competitive position by putting a lot of money into training when other companies can come along and take their trained personnel from them. One company trains and another one benefits. It would be the same with this notion of a program.

## [Translation]

Le rapport aurait été affiché et aurait été accessible, selon l'article 5, aux employés et aux agents négociateurs existant. C'est la seule façon de procéder si les employés doivent être appelés à donner leur accord au programme, à s'y opposer ou à le modifier.

C'est un amendement qui a été recommandé sous une forme ou une autre par de nombreux groupes, dont le CCA au fascicule 3, page 14.

**M. Weiner:** L'amendement parle de l'affichage des rapports. Il faut supposer que cela embrasse les annexes détaillées de ces rapports. En ce qui me concerne, rendre cette information publique serait une atteinte à la vie privée des gens. Ce n'est pas du tout l'intention du projet de loi. C'est pourquoi je suis contre l'amendement.

**M. Allmand:** Puis-je demander au secrétaire parlementaire comment les employés, et s'ils sont représentés par les syndicats, comment les syndicats arriveront à savoir ce qui est prévu pour eux s'ils n'ont pas toute l'information possible avant que les propositions deviennent un fait accompli? Si l'employeur n'est pas obligé de communiquer cette information aux employés, comment ceux-ci peuvent-ils réagir en temps voulu et faire connaître leurs vues?

**M. Hawkes:** Le projet de loi prévoit que le rapport est rendu public. Il est présenté au ministre. Il est donc public. Il peut être affiché ou non.

Par ailleurs, cet amendement fait intervenir quelque chose de nouveau, c'est-à-dire «le programme». La notion de programme n'a pas encore été définie.

**M. Allmand:** Ce n'est pas dans le projet de loi.

**M. Hawkes:** Ces programmes pourraient ressembler à des plans de fonctionnement interne. En ce qui me concerne, ces plans de fonctionnement interne ne doivent pas être rendus publics. Ce serait contraire au système que nous connaissons actuellement. Une société, par exemple, pourrait avoir un très bon plan en vue de renforcer sa main-d'oeuvre et d'appliquer des mesures d'équité dans l'emploi. Pour elle, ce pourrait être un avantage en matière de concurrence. Si tout ce qui compose un tel plan était rendu public, une autre société pourrait profiter gratuitement des efforts de la première. À mon avis, ce serait contraire à notre système actuel. Ce serait une erreur grave de forcer les compagnies à rendre ses programmes publics de la façon dont c'est proposé ici. Il y aurait des compagnies qui refuseraient de marcher. Une des raisons pour lesquelles les compagnies font moins de formation qu'elles le devraient actuellement est qu'elles risquent de perdre leur avantage, si elles perdent leur main-d'oeuvre formée, pour laquelle elles ont dépensé beaucoup d'argent, au profit d'autres compagnies. Une compagnie peut faire de la formation, et une autre peut en profiter. La même chose pourrait se produire avec les programmes dont il est question ici.

**[Texte]**

**The Chairman:** The next amendment, please. It is submitted by the hon. Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** In clause 4.(2), I propose a new subparagraph which says:

Employment equity shall be implemented in accordance with prescribed goals, timetables and methods of reporting.

There is no requirement now in the bill which obliges goals and timetables. There is an amendment put forward by the government that says that the employer shall prepare an action plan of sorts but it shall be kept with the company and not be made public. It is under another section, the reporting section.

This requires that the action plan, with goals and timetables, be part of the implementation of employment equity. An employer shall implement employment equity by... and it gives certain requirements. As you know, we have just gone through that. This would say that employment equity shall be implemented in accordance with prescribed goals, timetables and methods of reporting.

Like many of our amendments, the purpose is to make this truly a mandatory affirmative action program as recommended by Judge Abella. If the Conservatives are going to reject this, I think we have to expose the fact that while they keep saying they agree with Judge Abella's report, in fact, this bill is not what Judge Abella recommended. The interventions by many of the members confirm that it is a voluntary thing. They keep on saying that we must not really oblige the employer to do this, we must not really oblige the employer to do that. Well, this is an amendment which would put more teeth in the bill.

**Mr. Hawkes:** As worded, the amendment leads begging the question of who does the prescribing. Will the mover clarify for me he has in mind to do the prescribing?

**Mr. Allmand:** Since it falls under clause 4, it is the employer who will do the prescribing. Of course, we wanted to amend that. You have already rejected amendments whereby it would have to be negotiated, so it is left with the employer to do it alone. This goes along with other amendments that we have...

**Mr. Hawkes:** Can I carry that logic just one step further? Does that then give the power to the employer to set the goal and timetable and if he meets the goal and timetable which the employer sets, no one can come back on him? The Canadian Human Rights Commission, nobody can...

**Mr. Allmand:** No.

**Mr. Hawkes:** Are you enshrining in law here the power of the employer to set his own goals and timetables and to be responsible to no one that they are reasonable goals and timetables or that they move in the direction we want? Are you giving him the power to be his own judge and jury?

**[Traduction]**

**Le président:** L'amendement suivant, s'il vous plaît. Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Au paragraphe 4(2), je propose l'insertion de ce qui suit:

Les mesures d'équité professionnelle doivent être appliquées conformément aux objectifs, échéanciers et modalités concernant les rapports.

Il n'y a actuellement rien dans le projet de loi concernant les objectifs et les échéanciers. Le gouvernement a bien l'intention de présenter un amendement qui dit que l'employeur doit préparer un plan d'action quelconque, mais ce plan d'action ne doit pas sortir de la compagnie, ne doit pas être rendu public. C'est sous un autre article, l'article sur les rapports.

Cet amendement prévoit un plan d'action, doté d'objectifs et d'échéanciers, au niveau des mesures d'équité professionnelle. Les mesures d'équité professionnelle doivent être appliquées... Il y a une obligation. Cet amendement prévoit que les mesures d'équité professionnelle doivent être appliquées selon des objectifs, des échéanciers et des modalités concernant les rapports.

Nous voulons par là, comme dans beaucoup de nos amendements, renforcer le principe selon lequel les programmes de promotion sociale doivent être obligatoires selon la recommandation du juge Abella. Si les Conservateurs s'y opposent, nous ne pouvons qu'en venir à la conclusion que contrairement à ce qu'ils disent, ils ne veulent pas que ce projet de loi reflète les recommandations du juge Abella. Les interventions de nombreux députés confirment que dans leur esprit, c'est quelque chose qui doit être volontaire. Ils répètent que nous ne devons pas obliger les employeurs à faire telle ou telle chose. Cet amendement ne vise qu'à donner plus de mordant au projet de loi.

**M. Hawkes:** L'amendement, tel qu'il est rédigé, ne précise pas qui décide. Le parrain de l'amendement voudrait-il peut-être l'indiquer?

**M. Allmand:** Puisque c'est un amendement qui s'inscrit sous l'article 4, c'est l'employeur qui décide. Nous aurions évidemment voulu changer cet état de choses. Malheureusement, nos amendements en ce sens ont déjà été rejetés. C'est donc l'employeur qui décide seul. Cet amendement fait partie d'une série...

**M. Hawkes:** Puis-je développer davantage ce raisonnement? Cela voudrait dire que l'employeur pourrait seul fixer les objectifs et les échéanciers? Et c'est lui-même qui déterminerait s'il les a atteints? Dans ce cas, personne ne pourrait s'en prendre à lui, pas même la Commission canadienne des droits de la personne...

**M. Allmand:** Non.

**M. Hawkes:** Vous voulez consacrer dans la loi le pouvoir de l'employeur de fixer ses propres objectifs et échéanciers, le fait qu'il n'a pas à prouver à qui que ce soit que ses objectifs et échéanciers sont raisonnables ou vont dans la direction que nous souhaitons? Vous voulez qu'il soit juge et juré en même temps?



**[Text]**

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, as the hon. member knows, we put forward a package of 41 amendments which would have made many changes to the bill. To begin with, under one amendment I just mentioned and he rejected employment equity would have had to have been negotiated with a bargaining agent in a trade union. They have rejected that. That leaves the employer to do it alone. There is a further amendment which says that the employer has to submit his employment equity plan to the enforcement agency, the Canadian Human Rights Commission. The Canadian Human Rights Commission would be in a position, according to our amendments, to evaluate this plan and to accept it or reject it in accordance with the data they will receive. So if the plan that is developed by the employer alone is not a reasonable one for employment equity, the enforcement agency would say: No, that is not good enough; go back and do another one, and if you do not do another one, we are going to order one in accordance with the rules and law.

• 1050

So if you look at this amendment alone and do not look at it in conjunction with the other amendments that are to follow, there is some confusion. You have to look at it in accordance with all the amendments. I must say, of course, that our total approach to this bill will fall apart if these amendments continually are defeated. Some of them which we have later on in the package will not make any sense because they go along with ones that apply to different clauses. It may end up that at the end I will have to withdraw further amendments that are in the package here because they will not work unless some of the previous ones are passed.

**Mr. Hawkes:** Can I have clarity?

**The Chairman:** Yes, you can.

**Mr. Hawkes:** What I think I heard now is that the combination of amendments would lead to a situation where every employer on an annual basis would submit a plan, not just the report but a plan, to the Canadian Human Rights Commission. The Canadian Human Rights Commission would have the responsibility for approving every single company plan, every single year.

**Mr. Allmand:** No, it does not say every year. It does not put the yearly requirement... But they would have to submit a plan subject to the approval—yes, every company—of the Canadian Human Rights Commission.

**Mr. Hawkes:** So you put the Canadian Human Rights Commission in the position of judging the plan and then judging at a later stage whether or not the plan was kept.

**Mr. Allmand:** Right. It becomes a real enforcement agency.

**Mrs. Pépin:** This is what you want the Canadian Human Rights Commission to do?

**Mr. Allmand:** Yes, that is how I look on an enforcement agency. If the Canadian Human Rights Commission is to be the enforcement agency, that is all right. But it would judge

**[Translation]**

**M. Allmand:** Monsieur le président, comme le député le sait très bien, nous avons proposé une série de 41 amendements apportant un tas de modifications au projet de loi. Selon l'un de ces amendements, qui a été rejeté par le député, l'équité professionnelle aurait été obligatoirement négociée avec l'agent négociateur lorsqu'il y en a un. Cet amendement a été rejeté. L'employeur peut donc faire à sa guise. Il y a un autre amendement qui veut que l'employeur présente son plan d'équité professionnelle à l'organisme chargé de l'application de la loi, c'est-à-dire la Commission canadienne des droits de la personne. En vertu de nos amendements, la Commission canadienne des droits de la personne serait en mesure d'évaluer les plans, de les accepter ou de les rejeter, selon les informations qu'elle aurait reçues. Si le plan mis au point par un employeur ne lui semblait pas apte à favoriser l'équité professionnelle, l'organisme chargé de faire appliquer la loi pourrait dire: ce n'est pas bon; recommencez. Si vous n'arrivez pas à en soumettre un qui soit satisfaisant, nous allons vous en imposer un conformément à la loi.

Donc, si vous prenez seulement cet amendement, sans tenir compte des autres, vous pouvez avoir du mal à comprendre. Tous ces amendements se tiennent. D'ailleurs s'ils continuent d'être rejetés un à un, c'est toute notre approche vis-à-vis du projet de loi qui est minée. Il y en a d'autres dans cette pile qui seront présentés plus tard et qui ne sembleront pas logiques parce que tous ces amendements sont censés être complémentaires les uns des autres. Il se peut que j'aie à en retirer certains au fur et à mesure parce qu'ils n'auront plus aucun sens à la suite du rejet des autres.

**M. Hawkes:** Puis-je demander un éclaircissement?

**Le président:** Certainement.

**M. Hawkes:** Si j'ai bien entendu, la somme de tous ces amendements aurait pour effet d'obliger tous les employeurs à présenter à la Commission canadienne des droits de la personne sur une base annuelle, non pas seulement un rapport mais également un plan. Et la Commission canadienne des droits de la personne serait chargée d'approuver tous les ans les plans ainsi soumis.

**M. Allmand:** L'amendement ne dit pas tous les ans. Ce n'est pas une obligation annuelle... Il reste que chaque compagnie aurait à présenter un plan à l'approbation de la Commission canadienne des droits de la personne.

**M. Hawkes:** Donc, la Commission canadienne des droits de la personne serait appelée d'abord à évaluer le plan puis à déterminer s'il a été appliqué.

**M. Allmand:** En effet. La Commission deviendrait ainsi l'organisme chargé de faire appliquer la loi.

**Mme Pépin:** C'est bien le rôle que vous souhaitez pour la Commission canadienne des droits de la personne?

**M. Allmand:** C'est ainsi que je vois l'organisme chargé d'appliquer la loi. Si c'est la Commission canadienne des droits de la personne, très bien. Il faut cependant que les plans soient

[Texte]

the plans to see if they are reasonable in accordance with the data.

From what I understand from the bill as it now stands, it is hoped that when the data is made public the court of public opinion will force the companies to go along with it. What we are saying is that the enforcement agency would have the power to do it.

**Mr. Hawkes:** In the normal sense, the courts are the enforcement agency in Canadian society. They deal with the individual cases brought to their attention because something went wrong, because a bank was robbed or whatever.

**Mr. Allmand:** The Canadian Human Rights Commission does it with things under the Canadian Human Rights Act in the first place. You can appeal to the courts.

**Mr. Hawkes:** That is correct, and on the basis of the reports, they told us they would then be in a position to conduct an investigation to see if something was wrong and enforcement was needed. But what I am hearing you say is that you want to expand that mandate to the point where that body has to approve a plan for every single company that falls under this legislation, and then you want to put them in the position of being the investigator and the policeman, a dual role.

**Mr. Allmand:** Yes, they would have the power, obviously, just as the Department of National Revenue has the right to look at all our income tax returns and investigate. They do not do all of them, but those people who are filing do not know whether it is going to be them or somebody else.

**Mr. Hawkes:** But they look at results, not the plans.

**Mr. Allmand:** Yes, but I am saying that I am giving the power to the Canadian Human Rights Commission. These plans would have to be forwarded. I do not expect that every one might be given the same scrutiny as another one. It would depend on complaints and evidence and so on. But I am giving them the right, yes, because otherwise I think the enforcement agency has no teeth. There is nothing that can be done.

**Mr. Hawkes:** The Canadian Human Rights Commission will have the right to go in to see that a plan exists.

**Mr. Allmand:** Yes.

**Mr. Hawkes:** The way it sits right now, they will have the right. What you are trying to do here, as I understand it, is to put an obligation to put forward the plan, which puts an obligation on the commission to look at every single plan, even those cases where equity targets are exceeded.

**Mr. Allmand:** Right.

**Mr. Hawkes:** I do not think that is a clever use of public funds.

**Le président:** Madame Landry.

**Mme Landry:** Monsieur le président, je comprends peut-être mal, mais d'après moi, on devrait discuter de cet amendement

[Traduction]

évalués au préalable afin de voir s'ils sont raisonnables selon les informations reçues.

Si je comprends bien le projet de loi de la façon dont il est rédigé actuellement, on compte sur l'opinion publique pour forcer les compagnies à agir une fois que l'information sera connue. Ce que nous voulons, c'est que l'organisme chargé d'appliquer la loi ait ce pouvoir.

**M. Hawkes:** Normalement, ce sont les tribunaux qui sont chargés d'appliquer la loi dans la société canadienne. Ils sont appelés à intervenir lorsqu'il y a eu une infraction quelconque, lorsqu'une banque a été dévalisée, par exemple.

**M. Allmand:** La Commission canadienne des droits de la personne a déjà certains pouvoirs en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Et il est prévu un droit d'appel devant les tribunaux.

**M. Hawkes:** C'est juste. La Commission nous a dit que sur la foi des rapports, elle sera en mesure de procéder à des enquêtes en vue de déterminer si des mesures sont nécessaires. En ce qui vous concerne, si je vous ai bien compris, vous voudriez que la Commission ait à approuver les plans soumis par chaque compagnie touchée par cette loi. Il faudrait qu'elle fasse tout cela en plus de faire enquête lorsqu'il y aura des problèmes.

**M. Allmand:** Elle aurait en effet ce pouvoir, au même titre que le ministère du Revenu national qui est chargé d'examiner toutes nos déclarations d'impôt sur le revenu et de faire enquête. Le ministère du Revenu ne fait pas enquête sur tout le monde, mais ceux qui présentent leurs déclarations ne savent pas qui sera examiné et qui ne le sera pas.

**M. Hawkes:** Le ministère du Revenu examine des résultats, non pas des plans.

**M. Allmand:** Je souhaiterais que la Commission canadienne des droits de la personne ait ce pouvoir. Il faudrait que les employeurs présentent des plans. Tous ces plans ne seraient pas examinés avec la même minutie. Tout dépendrait du nombre de plaintes et de l'information disponible. La Commission aurait quand même ce pouvoir, sinon la loi serait lettre morte. Il n'y aurait rien à faire.

**M. Hawkes:** La Commission canadienne des droits de la personne aura le droit de se présenter chez les employeurs pour voir s'il y a des plans.

**M. Allmand:** Je comprends.

**M. Hawkes:** Elle a donc d'ores et déjà ce droit. Ce que vous voulez, si je comprends bien, c'est que la Commission soit obligée d'examiner tous les plans présentés par les employeurs, même ceux qui auront dépassé les objectifs fixés en matière d'équité dans l'emploi.

**M. Allmand:** Oui.

**M. Hawkes:** Je ne pense pas que ce soit une utilisation judicieuse des fonds publics.

**The Chairman:** Mrs. Landry.

**Mrs. Landry:** I may be mistaken, Mr. Chairman, but it seems to me this amendment should be discussed in the context

*[Text]*

après avoir discuté de l'amendement numéro 9 du gouvernement. Je comprends mal comment on peut mettre en application des mesures d'équité d'après des rapports qui ne sont pas encore déposés. A mon avis, on peut mettre en application des mesures d'équité d'après des buts, mais non d'après un rapport qui ne sera soumis qu'à la fin de l'année. L'amendement, tel qu'il est libellé, n'a pas de sens. J'interprète peut-être mal, mais je crois qu'on devrait discuter de cet amendement seulement après avoir adopté l'amendement numéro 9 du gouvernement.

• 1055

**Mr. Allmand:** Well, Mr. Chairman, that sort of argument supports what I was saying on the previous amendment.

**Mme Landry:** C'est cela.

**Mr. Allmand:** You see, as I said, it is very difficult. These amendments are to various sections of the bill but they form a package with an approach on enforceable employment equity. You will have to have read all the amendments together as a package to see how they fit one with the other. And again, unfortunately, we discussed some of these things yesterday and on other days.

The point made by the hon. member is dealt with through other amendments that have been tabled, but if the bill was passed with these amendments, the bill would hang together as a whole. As I just mentioned in response to Mr. Hawkes, there will come a time when if many of my own amendments are defeated, I will have to withdraw others because they will not make sense any longer.

**The Chairman:** Okay. Madam Margaret Young would like to add a word now for us.

**Ms Margaret Young (Research Officer, Library of Parliament):** Just a matter perhaps for the committee's understanding... I thought I heard at the beginning of that conversation the question, who would do the prescribing? And the answer—perhaps I misunderstood—but I think it was the employer. May I point out that “prescribed” is a defined term. It means prescribed by regulation of the Governor in Council.

Now, there are three things in Lib-18 to be prescribed. The methods of reporting, the third item, is already covered by regulations in clause 5.1 in the introduction. So what would be prescribed now by regulation of the Governor in Council would be the goals and timetables for the individual employers.

**Mr. Allmand:** Well, I would like to ask Ms Young if she is saying that there is a court decision saying that wherever you use the word “prescribing”, it necessarily means prescribed by the Governor in Council?

**Ms Young:** No, it is in section 3 in the definition section. Following the definition of “Minister”, we have a definition of “prescribed”. So in this Act wherever prescribed is used, that is what it means.

**Mr. Allmand:** Oh, I see what you mean. So in this act, it always means that. Okay; that is a very good point.

**The Chairman:** That is why we made sure she would be here.

*[Translation]*

of the government's amendment number 9. I fail to see where equity measures can be put into place according to reports which have not been submitted. It would seem to me equity measures could be implemented according to defined objectives but not according to a report which would only come at the end of the year. The amendment as it is does not make sense. As I said, I may be wrong, but I would think this amendment would be more appropriately discussed in correlation with the government amendment number 9.

**M. Allmand:** Ce dernier point renforce ce que je disais plus tôt au sujet du lien entre les amendements.

**Mrs. Landry:** Yes.

**M. Allmand:** Vous voyez comme c'est difficile. Ces amendements s'appliquent à divers articles du projet de loi mais sont reliés entre eux. Ils constituent une approche distincte concernant l'application de l'équité professionnelle. Il faudrait lire tous les amendements ensemble pour juger de leur valeur. Malheureusement, leur examen se fait sur plusieurs jours.

Le point que relève l'honorable député est mentionné dans d'autres amendements qui ont été déposés. Si ces amendements étaient incorporés au projet de loi, ils se tiendraient. Comme je viens de l'indiquer à M. Hawkes, il faudrait peut-être que je retire certains de mes amendements à un moment donné, à la suite du rejet de tous ceux-ci. Ils n'auront plus de sens.

**Le président:** M<sup>me</sup> Margaret Young aimerait intervenir.

**Mme Margaret Young (attaché de recherche, Bibliothèque du Parlement):** Je voudrais préciser un point pour le Comité... j'ai cru entendre un peu plus tôt la question de savoir qui décidera. Et quelqu'un a répondu que ce sera l'employeur, si j'ai bonne mémoire. En anglais, c'est le terme «prescribed» qui a été utilisé, et il est défini dans la loi. Il s'applique au règlement pris par le gouverneur en conseil.

Il y a trois choses qui sont prescrites dans l'amendement Lib-18. La procédure pour faire rapport, la troisième, est déjà mentionnée à l'article 5.1. Ce qui resterait à prescrire par voie de règlement pris par le gouverneur en conseil seraient les objectifs et les échéanciers visant les employeurs individuels.

**M. Allmand:** Puis-je savoir de M<sup>me</sup> Young si, selon elle, il y a une jurisprudence qui veut que chaque fois que le mot «prescrit» est utilisé, il signifie nécessairement prescrit par le gouverneur en conseil?

**Mme Young:** Non, mais dans ce cas-ci il est défini à l'article 3, version anglaise seulement. C'est la définition qui suit la définition de «ministre». Donc, dans cette loi, c'est ce qu'il signifie.

**M. Allmand:** Je vois ce que vous voulez dire. C'est dans cette loi. Vous avez eu raison de le souligner.

**Le président:** C'est la raison pour laquelle elle est là.



[*Texte*]

**Mr. Allmand:** That is incidental. I can easily put another word in there instead of prescribe that will mean the same thing.

**The Chairman:** Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** Well, I am told that is what was recommended.

• 1100

I am looking for the equivalent in French. I am wondering who looks at this bill in English and French. I notice there is no equivalent of prescribed in the definitions in French. We have a definition of prescribed in English. It has "*employeur*", "*groupes concernés*" et "*ministre*" in French, but there is no... If I have made mistakes in drafting, so can the Department of Justice. There is no definition. Margaret Young says it is correct, but there is no equivalent definition in the act. I was looking for what they had in French and what would conform in French to put in my English version, but there is no definition of prescribed in French. We have a strict definition of prescribed in English and none in French.

**Mr. Dixon:** It is my understanding that the technique in drafting is different, and the practice is not to include a definition of prescribed. I am not certain of the reasons, but we discussed the absence of a definition of prescribed with the legislative draftsmen with the Department of Justice, and we were advised that...

**M. Allmand:** Je dis en français:

Les mesures d'équité professionnelle doivent être appliquées conformément aux objectifs, échantiers et modalités concernant les rapports.

I will move it in French. There is nothing wrong with it in French.

**The Chairman:** Okay. You read it in French. You heard the translation in English, so I will...

**Mr. Allmand:** Could I have this stood until G-9? I think somebody recommended that over there... Madam Landry. So I might withdraw it at that time, considering what we do with G-9.

**The Chairman:** I always hesitate to adjourn. If someone would like to stretch their legs, I have no objection, but I am not going to adjourn. It is 1 p.m., but if you feel like stretching your legs, I have no objection.

**Mr. Nystrom:** It is 11 a.m.

**The Chairman:** I said I would adjourn at 1 p.m., but I do not want to adjourn.

[*Traduction*]

**M. Allmand:** C'est quand même un détail. Je puis utiliser un autre terme.

**Le président:** Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** C'est ce qui a été recommandé, semble-t-il.

Je cherche l'équivalent en français. Je suis en train de me demander qui examine le projet de loi en anglais et qui l'examine en français. J'ai relevé que dans les définitions françaises, l'on ne donne pas d'équivalent pour le mot *prescribed*. Dans la version française, des définitions sont données pour «*employeur*», «*groupes concernés*» et «*ministre*», mais il n'y a pas... Si moi je me suis trompé au niveau de la rédaction du texte, il se peut que le ministère de la Justice se soit lui aussi trompé. Il n'y a pas de définition. Margaret Young nous dit qu'il n'y a pas de problème, mais le projet de loi ne contient aucune définition équivalente en français. J'allais examiner le français et voir ce qui correspondrait à ma version anglaise, mais je ne trouve pas de définition du mot *prescribed* en français. Dans la version anglaise, il y a une définition très précise du mot *prescribed*, mais il n'y a pas en français.

**M. Dixon:** D'après ce que j'ai compris, la technique de rédaction est différente, et la pratique, chez les rédacteurs francophones, veut qu'il n'y ait pas de définition du mot *prescribed*. Je ne saurais vous en donner les raisons, mais nous avons justement discuté de l'absence d'une définition du mot *prescribed* avec les rédacteurs au ministère de la Justice, et ils nous ont informés que...

**Mr. Allmand:** My amendment reads in French:

Les mesures d'équité professionnelle doivent être appliquées conformément aux objectifs, échantiers et modalités concernant les rapports.

Je vais proposer ma motion en français. Il n'y a aucun problème au niveau du français.

**Le président:** Très bien. Vous l'avez lue en français. Vous avez entendu l'interprétation vers l'anglais, et je vais par conséquent...

**M. Allmand:** Pourrait-on reporter cela jusqu'à ce que nous en arrivions à l'amendement G-9? Je pense qu'une personne assise de l'autre côté a recommandé cela... C'était, je pense, M<sup>me</sup> Landry. En fonction de ce que nous ferons avec l'amendement G-9, il se peut que je retire l'amendement que je viens de proposer.

**Le président:** J'hésite toujours à lever une séance, quelle qu'elle soit. S'il y en a parmi vous qui aimeraient se dégourdir un peu les jambes, je n'y vois aucune objection, mais je ne vais pas lever la séance. Il est 13 heures, et si vous voulez vous dégourdir un petit peu, je n'ai aucune objection.

**M. Nystrom:** Il est 11 heures.

**Le président:** J'avais dit que je comptais lever la séance à 13 heures, mais je n'ai pas envie de lever la séance.

[Text]

**The Chairman:** So nobody seems to... the staff, the establishment. Lib-18... the legal counsel would like to add a word.

**Mr. Dixon:** I understand now that the reason why prescribed is not in the French version is that there is no equivalent to prescribe in the question. The same matter is addressed in the wording, in this case, of clause 5, lines 38 and 39. They address the issue of prescribed in the term "réglementaires":

... selon les modalités réglementaires ...

That is how they deal with the issue of prescribing it by regulation. They do not have an equivalent to the term prescribed.

**Mr. Nystrom:** Is it always done that way?

**Mr. Dixon:** It is always done that way.

**The Chairman:** So, suspended?

**Mr. Allmand:** I will try to think of a new way of doing it.

**The Chairman:** Still, think of it until G-9.

Please, Lib-19, Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** This is to add a subclause 4.3 to clause 4. It says:

An employer-employee organization as defined by the Human Rights Act or groups of non-unionized employees shall have full access to the affirmative action consultative services of the Department of Employment and Immigration to assist in developing employment equity programs.

**The Chairman:** In French there is a mistake, it is "un employeur".

**Mr. Allmand:** That is right.

**The Chairman:** Add a "u".

**Mr. Allmand:** Yes, you need a "u".

**The Chairman:** Okay, so, Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** It is simply to assist in the proper development of employment equity programs, and it says that the employers of the country and employee organizations shall have access to the affirmative action consultative services of the government.

• 1105

**Mr. Hawkes:** A very simple point, Mr. Chairman. I would think any service provided under taxpayers' funds is available to anybody who can benefit from the service. To define a particular department of government in a statute, a sub-unit of this kind, I think is a mistake, because there may be a reorganization and it may get a different title. We have certainly seen titles, in my six and a half years, shift enormously from one situation to the next. So I do not see a problem that needs correcting by a clause, and I do not

[Translation]

**Le président:** Il semblerait que personne ne... Le personnel, l'infrastructure. Au sujet de l'amendement LIB-18... Le conseiller juridique aimerait en dire quelques mots.

**M. Dixon:** Il me semble que si une traduction du mot *prescribed* ne figure pas dans la version française, c'est que le texte ne comporte aucun équivalent de ce même mot. La même question survient à l'article 5, aux lignes 38 et 39 de la version anglaise. Le mot *prescribed* y est rendu par «réglementaires» et je cite:

... selon les modalités réglementaires ...

Voilà la formule qu'ils ont utilisée pour rendre la notion de *prescribed*. Ils n'ont pas d'équivalent du mot *prescribed*.

**M. Nystrom:** Procède-t-on toujours de la sorte?

**M. Dixon:** Oui.

**Le président:** Vous voulez donc que cela soit reporté?

**M. Allmand:** Je vais essayer de trouver une autre formule.

**Le président:** Réfléchissez-y en attendant que nous en arrivions à l'amendement G-9.

Au sujet de l'amendement Lib-19. Monsieur Allmand, je vous prie.

**M. Allmand:** Mon amendement a pour objet d'ajouter un nouveau paragraphe 4.3 à l'article 4. En voici le texte:

Un employeur, une association d'employés selon la définition qu'en donne la Loi sur les droits de la personne, ou des groupes d'employés non syndiqués ont plein accès aux services consultatifs d'Action positive du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour aider à élaborer des programmes d'équité professionnelle.

**Le président:** Il y a une erreur dans la version française. On devrait y lire «un employeur».

**M. Allmand:** C'est exact.

**Le président:** Il faut donc ajouter un «u».

**M. Allmand:** Oui, il faut un «u».

**Le président:** Très bien. La parole est toujours à vous, monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Cet amendement ne vise qu'à favoriser l'élaboration, dans les normes, de programmes visant l'équité dans l'emploi, et le nouvel article dit que les employeurs et que les syndicats du pays doivent avoir accès aux services consultatifs d'action positive du gouvernement.

**M. Hawkes:** Une toute petite remarque fort simple, monsieur le président. J'aurais pensé que tout service financé par l'argent des contribuables serait mis à la disposition de quiconque aimerait en bénéficier. Ce serait, je pense, une erreur de définir un ministère donné du gouvernement dans un texte réglementaire, comme on se propose de le faire ici, car il se peut qu'il y ait une réorganisation et que le ministère en question se voit donner un titre différent. Pendant les six heures et demie que j'ai passées ici, j'ai vu un grand nombre de

## [Texte]

anticipate one in the future; and I think we could create one by naming a particular small unit with a particular title.

**Mr. Allmand:** Could I ask the Parliamentary Secretary, because the Minister is not here, what the government's policy is on making these services available to employers and the employee organizations in the development of this? Just what is their policy, whether we put it in legislation or not?

**Mr. Weiner:** There is no need to include it in the legislation. We have been offering this free service to the employers. It is part of the mandate of the CEIC.

But I will let Martha give you a complete picture of the mandate.

**Ms Martha Hynna (Executive Director, Employment Services, Canada Employment and Immigration Commission):** We have a program called the "consultative program". With this employment equity bill we will be beefing up that program, putting more resources into it. We not only are there if somebody comes to us; we go out and market the program and encourage employers to take advantage of our services. We are not alone in . . . I should say it is government agencies, who are ready to assist employers in working . . . and developing employment equity plans. The Canadian Human Rights Commission also has people who will help, and it works with employers.

The program has been in place now for some period of time; probably about 10 years. It is going to be beefed up as a result of the proposed employment equity legislation and the contracting policy, because we expect more employers will need that assistance.

**Mr. Allmand:** Is this used extensively by both employer and employee groups?

**Ms Hynna:** It is growing quite quickly—the extent of use. Employee associations are also. One of the things we do, for example, is have courses on the implementation of employment equity to which we invite union . . . we invite employee organizations as well as employers. A number of people come. We also have had regularly—we have now had two, and we will be continuing on a regular basis—consultations with people involved in the employment equity field, both labour and employers.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, in view of that, I would be pleased to withdraw my amendment.

**The Chairman:** Lib-19 is withdrawn. Lib-20, please, Mr. Allmand.

## [Traduction]

titres changer d'une situation à l'autre. Il n'existe pas, à mon sens, de problème qu'il nous faille corriger ou redresser dans un article du projet de loi, et je ne m'attends pas à ce qu'un problème de ce genre se pose à l'avenir. Cependant, je crois que nous en créions un si nous désignons une toute petite unité en utilisant son titre officiel actuel.

**M. Allmand:** Étant donné que le ministre n'est pas ici, pourrais-je demander au secrétaire parlementaire de nous expliquer qu'elle est la politique du gouvernement en ce qui concerne la prestation de ces services aux employeurs et aux syndicats? Quelle est la politique du gouvernement en la matière, que nous la consacrons ou non dans la loi?

**M. Weiner:** Il n'est aucunement besoin de l'inclure dans le projet de loi. Nous offrons gratuitement ce service aux employeurs. Cela fait partie du mandat de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration.

Je demanderais cependant à Martha de vous faire le tableau complet du mandat de la Commission.

**Mme Martha Hynna (directeur exécutif, Emploi, Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration):** Nous avons un programme que nous avons baptisé «Programme consultatif». Par suite de ce projet de loi en matière d'équité professionnelle, nous allons renforcer ce programme et y consacrer davantage de ressources. Non seulement nous offrons ce programme à ceux qui viennent nous voir, mais nous en faisons la promotion et nous encourageons les employeurs à faire appel à nos services. Nous ne sommes pas seuls dans . . . je devrais dire que ce sont les organismes fédéraux, qui sont prêts à aider les employeurs à travailler . . . et à élaborer des programmes d'équité professionnelle. La Commission canadienne des droits de la personne compte elle aussi des employés qui sont prêts à aider les intéressés, et elle travaille aux côtés des employeurs.

Le programme existe déjà depuis quelque temps, depuis peut-être dix ans. Il va être renforcé à la suite de l'adoption du projet de loi en matière d'équité professionnelle et des lignes directrices en matière de contrat, ce parce que nous nous attendons à ce qu'un plus grand nombre d'employeurs aient besoin d'aide.

**M. Allmand:** Les employeurs et les syndicats sont-ils donc nombreux à faire appel à ce programme?

**Mme Hynna:** L'utilisation qui en est faite augmente très rapidement. Et les associations d'employés se multiplient elles aussi très vite. L'une des choses que nous faisons, par exemple, c'est organiser des cours sur la réalisation de l'équité professionnelle, cours auxquels nous invitons les syndicats, les associations d'employés ainsi que les employeurs. Les gens sont nombreux à y participer. Nous avons par ailleurs tenu régulièrement—nous en avons eu deux jusqu'ici, et nous allons maintenir cette pratique—des séances de consultation avec des gens qui travaillent dans le domaine de l'équité professionnelle, et qui représentent tant les employés que les employeurs.

**M. Allmand:** Dans ce contexte, monsieur le président, c'est avec plaisir que je retire mon amendement.

**Le président:** L'amendement Lib-19 est retiré. Poursuivez avec l'amendement Lib-20, je vous prie, monsieur Allmand.



## [Text]

**Mr. Allmand:** This adds a clause 4(5), that:

An employer shall not be in violation of section 4 if the employer has taken all reasonable steps to ensure compliance.

Again, this would have to have been read in context with other amendments we are putting in the bill to increase the penalties and to increase the enforcement. It is a protection clause. If the employer can show it has taken all reasonable steps to ensure compliance, it will not be in violation of proposed section 4. But it is hard to make a judgment on it here alone, because it falls into place with a lot of other toughening-up requirements for employers.

**Le président:** Madame Pépin, s'il vous plaît.

**Mme Pépin:** Je vous demande simplement de vérifier la traduction. On dit en français: «L'employeur ou le syndicat . . . »

**Mr. Allmand:** That is right.

**Le président:** Tout dépend de M. Allmand. M. Allmand préfère-t-il la version française ou . . .

**Mr. Allmand:** They have already struck out "the union" in a previous amendment. So we strike out "*ou le syndicat*".

**Mme Pépin:** Alors on ne parle que de l'employeur.

• 1110

**Le président:** On a alors: «ne contrevient pas».

Monsieur Hawkes.

**Mr. Hawkes:** I think Mr. Allmand has put his finger on something that might be very helpful for us in making a decision. There are the two views of the world. One view directs us to write the human rights obligations directly into the bill, and therefore include the obligations and penalties. The other view is that we proceed with the bill as it was basically structured wherein the Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Act define the obligations, enforcement and penalties.

I think it is clear that the government members are in favour of the scenario as it is currently written. We can go through all these amendments that conflict with the two views, but we cannot have a mixture of the two and so are going to vote against them all in favour of the one. We might move quickly to the votes, if that is what the opposition wants, or we could withdraw them. This is one we would have to vote against, obviously, because if we are going to support the main scenario of the Canadian Human Rights Commission as the enforcer, then it makes no sense. It has no place in the bill.

## [Translation]

**M. Allmand:** Je propose qu'on ajoute un nouvel article 4.5 qui se lirait comme suit:

L'employeur ou le syndicat ne contreviennent pas au présent article s'ils prennent toutes les mesures raisonnables pour en assurer l'application.

Là encore, il faudrait placer cet amendement dans le contexte des autres amendements que nous avons proposés dans le but de renforcer les peines et les contraintes. Il s'agirait d'une mesure de protection. Si l'employeur peut démontrer qu'il a pris toutes les mesures raisonnables pour assurer l'application de la loi en matière d'équité professionnelle, il ne contreviendra pas à l'article 4. Il serait cependant difficile de juger du bien-fondé de cet amendement en le prenant à part, car il s'imbrique dans toute une série d'autres mesures et exigences applicables aux employeurs.

**The Chairman:** Mrs. Pépin, please.

**Mrs. Pépin:** I would simply ask you to check the translation. It says, in French: «L'employeur ou le syndicat . . . »

**M. Allmand:** C'est exact.

**The Chairman:** That is up to Mr. Allmand. Mr. Allmand, do you prefer the French version or . . .

**M. Allmand:** Ils ont déjà rayé les mots «the union» dans l'amendement précédent. Nous allons donc rayer les mots «ou le syndicat».

**Mrs. Pépin:** Mention is therefore only made of the employer.

**The Chairman:** That would be followed by (ne contrevient pas).

Mr. Hawkes.

**M. Hawkes:** Je pense que M. Allmand a mis le doigt sur quelque chose qui pourrait nous être très utile dans notre décision. Il y a deux façons de voir le monde. La première nous amènerait à inclure directement dans le projet de loi les obligations en matière de droits de la personne, et il faudrait donc également y inclure les obligations et les peines. La deuxième voudrait que nous nous en tenions au projet de loi tel qu'il est structuré à l'heure actuelle, laissant à la Commission canadienne des droits de la personne et à la Loi sur les droits de la personne le soin de définir les obligations, les contraintes et les peines.

Je pense qu'il est clair que les députés de la majorité sont satisfaits du libellé actuel et du scénario qu'il supposerait. Nous pourrions passer en revue tous les amendements qui sont axés sur le conflit qui existe entre ces deux optiques, mais nous ne pouvons pas avoir un mélange des deux. Et il nous faudra donc nous opposer à tous ces amendements si c'est l'autre optique que nous préférons. Nous pourrions les mettre aux voix tout de suite, si c'est ce que souhaite l'opposition, ou bien ces motions pourraient être retirées. Il faudra rejeter cet amendement-ci, car si nous appuyons le scénario dans lequel la Commission canadienne des droits de la personne sera chargée

[Texte]

**Mr. Allmand:** This is one that is in support of other more key amendments. I am not going to debate it at great length, as I would ones I consider to be of greater principle. I am willing to take the vote right now.

**Mr. Nystrom:** I have another concern there, too. As it is written, it says:

The employer shall not be in violation of section 4 if the employer has taken all the reasonable steps to ensure compliance.

I am not sure what the meaning of "reasonable" would be in this case either. I do not know whether Mr. Hawkes agrees or not, but who would define the word "reasonable", and what are "reasonable steps"?

**Mr. Allmand:** The Canadian Human Rights Commission, the enforcement agency would do that.

**Mr. Nystrom:** Anyway, I am just a bit dubious on that point.

Amendment negatived

**The Chairman:** We now move to G-9. You remember that as Madam Landry and others suggested we suspended Lib-16 so that we could talk about G-9 first.

**Mr. Weiner:** Would you like me to read it, Mr. Chairman?

**The Chairman:** No, but Mr. Allmand may like to make a suggestion.

We have two NDP subamendments to the G-9. Logically, I should start with the NDP subamendment 6.

**Mr. Hawkes:** Are you going to pass G-9 first? We would then have a clause to deal with.

**The Chairman:** Yes, that makes sense. We have G-9 in front of us. You made the motion. You moved G-9, and G-9 is already amended, so there is a subamendment. We will look into the subamendment of G-9, and then dispose of G-9. That will probably be amended partially by Mr. Allmand, by Lib-16. I think you agreed to say a word or two there that would satisfy Mr. Allmand.

**Mr. Nystrom,** would you explain your amendment to G-9? I consider G-9 to be on the table so we therefore go to the amendment.

[Traduction]

de veiller à l'exécution de la loi, cela n'aurait aucun sens. Cet amendement n'a pas sa place dans le projet de loi.

**M. Allmand:** Cet amendement vient en appuyer plusieurs autres plus importants. Je ne vais pas en parler longuement, contrairement à ce que je compte faire pour les amendements correspondant à des principes plus importants. Je veux bien que nous votions tout de suite.

**M. Nystrom:** J'y vois encore un autre problème. Le libellé que vous avez proposé se lit comme suit:

L'employeur ne contrevient pas au présent article s'il prend toutes les mesures raisonnables pour en assurer l'application.

Je ne vois pas très bien quel sens l'on veut donner ici au mot «raisonnable». Je ne sais si M. Hawkes serait d'accord avec moi, mais j'aimerais savoir qui définirait le mot «raisonnable» et ce qui constituerait des mesures raisonnables?

**M. Allmand:** Cela reviendrait à la Commission canadienne des droits de la personne, à l'organisme chargé de l'exécution de la loi.

**M. Nystrom:** J'ai néanmoins quelques doutes là-dessus.

L'amendement est rejeté

**Le président:** Nous allons maintenant passer à l'amendement G-9. Vous vous souviendrez que suite à la proposition de M<sup>me</sup> Landry et d'autres, nous avions réservé l'amendement Lib-16 afin que nous puissions discuter tout d'abord de l'amendement G-9.

**M. Weiner:** Aimerez-vous que je vous le lise, monsieur le président?

**Le président:** Non, mais M. Allmand voudrait peut-être faire une suggestion.

Les Néo-démocrates ont proposé deux sous-amendements à l'amendement G-9. Logiquement, il faudrait que nous commençons par le sous-amendement 6 des Néo-démocrates.

**M. Hawkes:** Comptez-vous mettre d'abord aux voix l'amendement G-9? Nous aurions ainsi un article dont nous pourrions discuter.

**Le président:** Oui, cela me semble logique. Nous avons tous le texte de l'amendement G-9 et vous avez proposé une motion. Vous avez proposé l'adoption de l'amendement G-9, qui a déjà été modifié. Il y a donc un sous-amendement. Nous allons par conséquent examiner le sous-amendement à l'amendement G-9, après quoi nous réglerons le sort de l'amendement G-9. Cet amendement sera sans doute partiellement modifié par M. Allmand, avec l'amendement Lib-16. Vous pourriez peut-être nous en dire quelques mots, ce qui satisferait M. Allmand.

Monsieur Nystrom, pourriez-vous nous expliquer l'objet de l'amendement que vous avez proposé à l'amendement G-9? L'amendement G-9 a été proposé et nous pouvons donc maintenant passer au sous-amendement.

• 1115

**Mr. Allmand:** I had stood my ...

**M. Allmand:** J'avais réservé mon ...

[Text]

**The Chairman:** We will come back to that when we finish these two subamendments. We will consider yours as being a subamendment too.

**Mr. Allmand:** I have two subamendments as well.

**The Chairman:** Good. We will come to that. Where is your second subamendment? I see only one.

**Mr. Allmand:** It will read, more or less: an employer . . .

**The Chairman:** That is a new one.

**Mr. Allmand:** I am going to take what the substance of 16 is and try to incorporate it with this.

**The Chairman:** That is what we said. But I am not there yet. Mr. Allmand, I have received G-9. Now G-9 is being amended. It is a suggestion of a subamendment by Mr. Nystrom. Yours will come when I dispose of these, before we pass clause 9.

Mr. Nystrom, please.

**Mr. Nystrom:** Thank you, Mr. Chairman.

As we all know, this is complicated, at the very best. This is a subamendment to G-9, and G-9, just to summarize very briefly, says that an employer every year shall prepare a plan setting out the goals the employer intends to achieve regarding employment equity over the years and a timetable for implementation of those goals. It also talks about the necessity of a plan being prepared and that plan being retained at the employer's principal place of business in this country. This is reference to goals and timetables and plans, and so on. What we have here is a subamendment that in effect, Mr. Chairman, would extend this to contract compliance in this country.

Mr. Chairman, I do not want to read the whole amendment out, but it would add a subclause 5.(1); that an employer, including department, as defined under the Financial Administration Act, and further including any business or corporation entering into a contract or a subcontract to provide the government with goods, services or public works in excess of annual aggregate of \$50,000, shall in respect of each year prepare a plan setting out . . .

Mr. Chairman, that is the subamendment that I am trying to move here. Again, we have gone over several times in this committee the importance of contract compliance. There are legal arguments as to whether or not the federal government has the kind of jurisdiction that would make this possible. And, of course, we have lawyers coming down on both sides of that argument.

But, Mr. Chairman, let me just take a few minutes of the committee's time to repeat why this bill, in our opinion, must cover those employees who contract with the federal government, and I think it is very important.

[Translation]

**Le président:** Nous y reviendrons lorsque nous en aurons terminé avec ces deux sous-amendements. Nous en traiterons comme s'il s'agissait d'un autre sous-amendement.

**M. Allmand:** J'ai moi aussi deux sous-amendements.

**Le président:** Très bien. Nous nous en occuperons. Mais où est votre deuxième sous-amendement? Je n'en vois qu'un.

**M. Allmand:** Il se lira, plus où moins, comme suit: un employeur . . .

**Le président:** C'est un nouvel amendement.

**M. Allmand:** Je vais prendre l'essentiel du numéro 16 et je vais tenter de l'incorporer là-dedans.

**Le président:** C'est ce que nous avons dit. Mais nous n'en sommes pas encore là. Monsieur Allmand, j'ai reçu l'amendement G-9. Et nous allons maintenant modifier cet amendement. M. Nystrom a en effet proposé un sous-amendement. Nous traiterons du vôtre lorsque nous aurons réglé le sort de ceci, tout cela avant d'adopter l'article 9.

Monsieur Nystrom, je vous prie.

**M. Nystrom:** Merci, monsieur le président.

Comme nous le savons tous, ceci est très compliqué, c'est le moins qu'on puisse dire. Il s'agit ici d'un sous-amendement à l'amendement G-9 qui dit, en résumé, que chaque année, un employeur doit élaborer un plan énonçant les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'égalité professionnelle durant l'année ou les années auxquelles se rapporte le plan en question, ainsi que le calendrier de mise en oeuvre de ces objectifs. Cet amendement fait également état de la nécessité, pour l'employeur de garder une copie de ce plan au siège canadien de son entreprise. L'amendement fait donc état d'objectifs, d'un échéancier, d'un plan, etc. Le sous-amendement que nous allons proposer, monsieur le président, élargirait la portée de cet article pour que celui-ci s'applique également à certaines exigences au niveau des marchés passés par le gouvernement.

Monsieur le président, je ne vais pas vous lire le texte intégral de l'amendement. Celui-ci vise tout simplement l'ajout d'un paragraphe 5.(1) qui se lirait comme suit: «L'employeur, y compris un ministère selon la définition qu'en donne la Loi sur l'administration financière ainsi qu'une entreprise ou société passant un contrat ou un sous-contrat pour la fourniture au gouvernement de marchandises, de services ou de travaux publics d'une valeur totale dépassant \$50,000 pour une année, établit, pour chaque année, un plan indiquant»

Monsieur le président, voilà le sous-amendement que je propose. Le comité a maintes fois déjà fait état de l'importance du principe des obligations contractuelles. Reste seulement à savoir si le gouvernement fédéral est habilité à imposer pareilles exigences. Il y a des avocats pour appuyer les deux positions.

Monsieur le président, je vous demanderais de m'accorder seulement quelques minutes de notre temps pour répéter pourquoi le projet de loi devrait, selon nous, couvrir les



[Texte]

First of all, we have had witness after witness, Mr. Chairman, appearing before this committee, that called upon us to include contract compliance in this particular bill. And we have seen this not just before this committee but in private meetings we have had with various target groups and witnesses over the last few months.

But in summary of those who appeared before this committee and called for contract compliance we have groups such as the National Action Committee on the Status of Women, the Canadian Ethnocultural Council, the Canadian Advisory Council on the Status of Women, the Urban Alliance on Race Relations, the Native Council of Canada, the Assembly of First Nations in this country, and the Coalition of Provincial Organizations for the Handicapped.

And of course, Mr. Chairman, the Prime Minister himself promised during the election campaign to implement contract compliance, in answer to a written question from the Saskatchewan Action Committee on the Status of Women.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, on a point of order.

**The Chairman:** Yes. I thought you were going to raise ... I think you and I have a kind of communication line. The more I read it, the more I wonder what the hell that has to do with ... Is that what you want to say?

**Mr. Hawkes:** The principle we dealt with earlier in the committee. There has been quite a thorough argument about whether or not government departments should be included in the bill; whether or not contract compliance principles should be included in the bill, and I think we have had previous votes which make it clear that we reject both of those notions.

**The Chairman:** That is right.

**Mr. Hawkes:** They are both in here, and therefore I think it might not be in order.

• 1120

**The Chairman:** I am sure Mr. Nystrom is laughing like hell because it slipped the Chair, but it will not slip too long. As I said, we make errors. Of course it is out of order. So it is withdrawn—it is not withdrawn, it is out of order.

Now, we have the other NDP-7, so I had better be very attentive to that one to see how it affects the government one, the Minister's proposed subclause 5.(2).

Mr. Nystrom, please. Quick, before I rule it out of order, please.

[Traduction]

employeurs qui passent des marchés avec le gouvernement fédéral. Il me semble que ce principe est important.

Tout d'abord, monsieur le président, nous avons entendu de très nombreux témoins nous demander d'inclure ce principe d'obligations contractuelles dans le projet de loi. Cette prise de position très répandue nous a été manifestée non seulement en comité mais dans le contexte de réunions privées que nous avons eues au cours des derniers mois avec les intéressés et d'autres témoins.

En résumé, figurent au nombre des groupes qui ont comparu devant le comité et qui ont demandé que la réalisation de l'égalité professionnelle soit une condition préalable à l'obtention de marchés de l'État, le Comité canadien d'action sur le statut de la femme, le *Canadian Ethnocultural Council*, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, l'*Urban Alliance on Race Relations*, le Conseil national des Autochtones du Canada, l'Assemblée des Premières Nations et la *Coalition of Provincial Organizations for the Handicapped*.

D'autre part, monsieur le président, le Premier ministre lui-même, lors de sa campagne électorale, en réponse à une question écrite que lui avait fait parvenir le Comité d'action sur le statut de la femme de la Saskatchewan, a promis d'appliquer ce principe par le biais d'obligations contractuelles.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, j'invoque le règlement.

**Le président:** Oui. J'avais pensé que vous alliez soulever ... Il me semble que vous et moi sommes sur la même longueur d'ondes. Plus je lis le texte de l'amendement, plus je me demande ce que cela a à voir avec ... Est-ce cela que vous vouliez dire?

**M. Hawkes:** Nous avons déjà réglé la question du principe. Nous avons eu toute une discussion pour savoir si les ministères devraient ou non être inclus dans le projet de loi et si ce dernier devrait énoncer des principes relatifs à des obligations contractuelles. Il me semble que nous avons déjà voté là-dessus et que nous avons rejeté ces deux concepts.

**Le président:** C'est exact.

**M. Hawkes:** Et ces concepts figurent tous deux ici. C'est pourquoi ce sous-amendement me paraît irrecevable.

**Le président:** Je suis certain que M. Nystrom est en train de glousser dans son coin parce que cela m'a échappé, mais cela ne va pas durer. Comme je l'ai déjà dit, tout le monde s'est trompé. Votre amendement est manifestement irrecevable. Il est donc retiré ... il n'est pas retiré, il est tout simplement irrecevable.

Il y a un autre amendement, l'amendement NPD-7, et je vais être très attentif afin d'être certain d'avoir bien compris l'incidence qu'il aurait sur l'amendement du gouvernement, sur le paragraphe 5.(2).

Monsieur Nystrom, allez-y, je vous prie. Mais dépêchez-vous, avant que je ne décide que votre amendement est irrecevable.

[Text]

**Mr. Nystrom:** Sorry, could you repeat that, please. I was consulting my NDP colleagues.

**The Chairman:** It is the new NDP-7, trying to amend the new clause 5 of the government. Try hard.

**Mr. Nystrom:** Mr. Chairman, I would like to move that Bill C-62 be amended by adding immediately after the word "prepared" in the Minister's proposed subclause 5.(2) the following:

5.(3) A copy of the plan prepared under subsection (1) shall be filed by the employer with the Canada Employment and Immigration Commission for purposes of monitoring

(4) A copy of the plan shall be prepared under subsection (1) and shall be filed by the employer with the Canadian Human Rights Commission for purposes of enforcement, and

(5) A copy of the plan prepared under subsection (1) shall be posted prominently by the employer at the employee's workplace.

Now, Mr. Chairman, we of course are pleased to see the Minister is requiring preparation of a plan, and I think that is a very good start. It was not in the original bill. The original bill made no reference whatsoever to a plan being worked out, being agreed to and so on. But this amendment is one of a series of amendments we are moving to give more force to one of the five fundamental principles I have referred to many, many times before this committee. This must be in the act, making it mandatory to apply to federal government's contract compliance and so on, the things that the target groups are constantly referring to.

But this is the first amendment to implement the principle that this bill must be mandatory, and to be mandatory there must be an enforcement mechanism, Mr. Chairman. I could go on at great length, repeating all the arguments, but the important thing is that we have a plan that may be made public, that it be posted very prominently so that the employees have a chance to see that plan.

One concern I have, and certainly groups whom we met with last Thursday in Toronto have, was that under the Minister's amendment there will be a plan, but that particular plan would not be available to the public. I just think that is the wrong way to go, particularly with a government that talks about openness and accessibility.

**The Chairman:** I have allowed discussion because I was doubtful. I was not doubtful about the other one. It was out of order. With this one I had some reservations so that is why I allowed the debate to take place. It is better to lead it to a vote than to rule it out of order without discussion.

Would any member like to comment on NDP-7? Mr. Weiner, *s'il vous plaît*.

[Translation]

**M. Nystrom:** Excusez-moi, pourriez-vous répéter ce que vous venez de dire, s'il vous plaît. Je consultais mes collègues néo-démocrates.

**Le président:** Nous en sommes au nouvel amendement NDP-7, qui vise à modifier le nouvel article 5 qui a été proposé par le gouvernement. Faites un effort.

**M. Nystrom:** Monsieur le président, je propose que l'on modifie le projet de loi C-62 en ajoutant, immédiatement après les mots «d'affaires au Canada» dans le projet de paragraphe 5.(2) du ministre, ce qui suit:

5.(3) L'employeur dépose auprès de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, à des fins de contrôle, un exemplaire du plan visé au paragraphe (1)

(4) L'employeur dépose auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, à des fins d'application, un exemplaire du plan visé au paragraphe (1), et

(5) L'employeur affiche au lieu de travail un exemplaire du plan visé au paragraphe (1).

Monsieur le président, nous sommes bien sûr heureux de constater que le ministre va exiger qu'un plan soit établi, et je pense que c'est là un très bon début. Cela ne figurait pas dans la version originale du projet de loi, qui ne faisait aucunement état de la nécessité d'établir un plan, de le faire accepter, etc. Quoi qu'il en soit, cet amendement compte parmi une série d'amendements que nous allons proposer en vue de renforcer l'un des cinq principes fondamentaux dont j'ai maintes fois déjà fait état devant le Comité. Il est impératif que cela figure dans la loi et que ce principe soit appliqué à tous les contrats passés par le gouvernement fédéral, à toutes les choses auxquelles se rapportent sans cesse les intéressés.

Cet amendement est le premier qui vise à rendre cette loi exécutoire, et pour qu'elle soit exécutoire, il faut qu'il y ait des mécanismes d'exécution et de contrôle. Je ne vais pas m'étendre là-dessus et reprendre les uns après les autres tous les arguments. L'important, c'est que le plan soit rendu public et qu'il soit affiché dans un endroit approprié sur le lieu de travail afin que les employés puissent le voir.

Ce qui m'inquiétait, et cela a d'ailleurs été relevé par certains groupes que nous avons rencontrés jeudi dernier à Toronto, c'est qu'en vertu de l'amendement du ministre, il y aurait un plan, mais ce plan ne serait pas mis à la disposition du public. Je ne pense pas que ce soit une bonne procédure, vu tout ce que dit le gouvernement au sujet de l'accès à l'information, par exemple.

**Le président:** Si je vous ai autorisé à nous expliquer cet amendement, c'est parce que j'avais certains doutes. Je n'avais cependant aucun doute en ce qui concerne l'autre amendement, qui était tout simplement irrecevable. Dans ce cas-ci, j'avais quelques réserves, et c'est pourquoi je vous ai laissé nous en parler. Il vaut toujours mieux ouvrir la voie à un vote que d'interdire toute discussion et de déclarer la motion irrecevable.

Quelqu'un aurait-il des observations à faire au sujet de l'amendement NDP-7? Monsieur Weiner, *please*.

## [Texte]

**Mr. Weiner:** I will just comment briefly that it is contrary to the philosophy of the bill, where we want results not plans. I might say that the publication of the plans, as we have said before, could reveal an employer's competitive position and that is exactly why they are not published in the United States.

Amendment negated: nays, 7; yeas, 3

**The Chairman:** Now, we go back to G-9. As you may have noticed, I did not call clause 4 yet, because there was that suspended Allmand Lib-16.

• 1125

Now, would you talk to each other and see what could be acceptable, Mr. Allmand and Mr. Hawkes, and see how far we go, because I think you wanted to put a word somewhere in subclause 5.(1), first line, with Mr. Hawkes. If that is agreeable to the committee, instead of making it formally, we will make it informally, like this.

**Mr. Allmand:** I was going to propose that in government amendment 9, in the first line, where it says "an employer shall, in respect of each year, prepare a plan . . .", I would amend it by saying:

an employer, in consultation with members of the designated groups as defined in this act and with persons as have been designated by the employees to act as their representatives, or where there is a bargaining agent representing the employee, in consultation with the bargaining agent, shall, in respect of each year, prepare a plan setting out (a), (b) . . .

and so on.

In other words, I think the employer plan has to be developed in consultation with the designated groups and the employees. The way I would put it is, this is just as good a place to put that consultation process, rather than where I recommended that it be put in amendment 16. I would make this subamendment to their amendment—that the employer must consult with the target groups and the bargaining agent or the employees' representatives in developing this plan.

**The Chairman:** Yes. Mr. Weiner has the floor, as indicated, then Mr. Hawkes.

**Mr. Weiner:** The designated groups are listed in the act, Mr. Allmand. They are not defined, and I think there is . . .

**Mr. Allmand:** That is the same thing.

**Mr. Weiner:**—great difficulty; I just think it is confusing it. I am glad to see Mr. Allmand is now using the word "consult", so we are at least at that point.

**Mr. Allmand:** I have always used it, but I want more.

## [Traduction]

**M. Weiner:** Je n'aurais qu'un bref commentaire à faire. Cet amendement est contraire au principe du projet de loi: nous voulons des résultats et non pas des plans. J'ajouterais, et nous avons déjà dit, que la publication de plans pourrait révéler à d'autres la situation concurrentielle d'un employeur, et c'est justement pourquoi aux États-Unis on ne publie pas ces plans.

L'amendement est rejeté par 7 voix contre 3.

**Le président:** Nous allons maintenant reprendre l'amendement G-9. Comme vous l'aurez peut-être constaté, je n'ai pas encore mis aux voix l'article 4, car nous avons réservé l'amendement LIB-16 de M. Allmand.

MM. Allmand et Hawkes pourraient peut-être discuter entre eux pour voir ce qui leur conviendrait et pour décider jusqu'où nous pouvons aller. Il me semble que vous vouliez ajouter un mot à la première ligne du paragraphe 5.(1). Si le Comité est d'accord, au lieu d'avoir une discussion officielle, nous pourrions travailler pendant quelques instants en petit comité.

**M. Allmand:** J'allais proposer qu'à la première ligne de l'amendement 9 du gouvernement, où on lit «à chaque année, l'employeur élabore un plan énonçant . . .» . . . j'allais modifier cet amendement pour qu'il se lise comme suit:

L'employeur, en consultation avec des membres des groupes concernés, tels que définis dans le présent projet de loi, et avec des personnes qui ont été désignées par les employés pour agir en leur nom, ou là où il y a un agent de négociations qui représente l'employé, en consultation avec cet agent, élaborera à chaque année, un plan énonçant (a), (b) . . .

etc.

Autrement dit, le plan de l'employeur doit selon moi être élaboré en consultation avec les groupes concernés ainsi qu'avec les employés. Il me semble, par ailleurs, que le processus de consultation dont j'ai fait état et recommandé l'insertion dans l'amendement 16, pourrait très bien être inséré ici. Je propose donc un sous-amendement à leur amendement . . . exigeant que l'employeur consulte les groupes concernés et l'agent de négociation ou les représentants des employés lors de l'élaboration dudit plan.

**Le président:** Oui. Comme j'ai déjà dit, M. Weiner a maintenant la parole, suivi de M. Hawkes.

**M. Weiner:** Les groupes concernés sont énumérés dans le texte du projet de loi, Monsieur Allmand. Ils ne sont pas définis, et je pense qu'il y a . . .

**M. Allmand:** C'est la même chose.

**M. Weiner:** . . . une grosse difficulté. Il me semble que ce serait assez confus. Je suis heureux de constater que M. Allmand emploie maintenant le mot «consulter». Nous sommes au moins d'accord là-dessus.

**M. Allmand:** J'ai toujours utilisé ce terme-là. Mais je veux plus encore.



[Text]

**Mr. Weiner:** We are getting the acceptance now that there is consultation and there will be negotiation, but it is good to underline it here.

What we are talking about—this consultation—we did discuss in clause 4 quite thoroughly, so for all those reasons we would be against what is being proposed here.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I had a previous amendment with respect to consultation but the government defeated it. They start and stop at consultation. I want to start there, but not stop there. Enough said. Let us vote.

**The Chairman:** We will vote on your subamendment. Madam Collins, please.

**Mrs. Collins:** No, I just want to make a comment because, as you may know, I have been a very strong advocate of the need for the designated group representatives to be working with potential employers in the whole development of employment equity and I think that is the only way it will work.

But when I come down to trying to get words in legislation, I have a problem, because in looking at it . . . who would they actually be consulting with? Would it be members of the designated groups who work for them, would it be members of designated groups from other organizations? To actually put it in the act, I think, could lead to some confusion.

I feel the only things which should go into the act are things we are very clear about—what they mean and what the implications are—or they could lead to the possibility of legal wrangles and delaying the actual implementation of employment equity.

So although I support the principle, I do not support a particular amendment, because I think it could lead to more difficulty and confusion.

**Mr. Allmand:** If we only put things into the act which were very clear and we knew exactly what they meant, I am wondering why the government put the definition of "designated groups" in the bill where they simply say "persons with disabilities". When I tried to amend and define what "disabilities" meant, they rejected it. They said at that time, they preferred it vague and general. Now we are hearing, we do not want something making it more specific . . . anyway, I am at a loss to understand the approach.

There are things in this bill already that the government put there that are vague and will have to be defined sooner or later by the courts. I could go to almost every section and find all kinds of them.

When we wanted to invite designated groups to this committee . . . we are not the greatest people in the world, but we found out who they were and invited them, to consult with them. I do not know why employers could not do the same. However . . .

[Translation]

**M. Weiner:** Le principe de la consultation et de la négociation a été accepté, mais il est bon de le souligner ici.

Ce dont il est question ici—notamment la consultation—à déjà fait l'objet de discussions approfondies relativement à l'article 4, et c'est pourquoi nous nous opposons à ce qui est proposé ici.

**M. Allmand:** Monsieur le président, j'avais proposé un autre amendement sur la consultation, mais il a été rejeté par le gouvernement. Ils ne vont pas jusqu'au bout avec la consultation. Je veux que la consultation commence ici et s'arrête là. En tous cas, j'ai assez parlé. Qu'on vote.

**Le président:** Nous allons mettre aux voix votre sous-amendement. Madame Collins, je vous prie.

**Mme Collins:** Je voudrais tout simplement faire un commentaire. Comme vous le savez peut-être, j'ai toujours demandé qu'on permette aux groupes concernés de collaborer avec les employeurs potentiels à l'élaboration des programmes d'égalité professionnelle, et je pense que c'est la seule solution, si nous voulons obtenir des résultats.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'exprimer cela dans le texte du projet de loi, j'ai un problème, car devant . . . qui consulteraient-ils véritablement? Des personnes concernées qui travaillent pour eux, ou des personnes concernées qui travaillent pour d'autres organismes? Si l'on insérait cela dans le projet de loi, cela pourrait amener une certaine confusion.

A mon sens, les seules choses qui devraient figurer dans le projet de loi sont celles dont nous sommes sûres—les choses que nous comprenons et dont nous connaissons l'incidence—sans quoi il pourrait y avoir toutes sortes de conflits qui ne feraient que retarder l'instauration de l'égalité professionnelle.

Par conséquent, bien que j'appuie le principe, je n'appuie pas l'amendement, car je pense que cela pourrait déboucher sur des difficultés et de la confusion.

**M. Allmand:** Si nous n'incluons dans le projet de loi que des choses qui sont très claires et que nous comprenons parfaitement, pourquoi le gouvernement, dans sa définition des groupes concernés, a-t-il seulement parlé des handicapés. Lorsque j'ai cherché à modifier cet article et à définir les handicaps dont il serait question, le gouvernement a rejeté ma proposition. On m'avait répondu qu'on préférerait que ce soit vague et général. Et voici qu'on exige maintenant plus de clarté . . . de toute façon, je ne comprends pas du tout votre approche.

Le gouvernement a déjà incorporé dans le projet de loi des déclarations qui sont vagues et qui devront un jour ou l'autre être définies par les tribunaux. Je pourrais vous en donner des exemples dans pratiquement tous les articles du projet de loi.

Lorsque nous avons voulu inviter des groupes concernés à comparaître devant le Comité . . . nous ne sommes pas parfaits, mais nous avons cherché à savoir quelles étaient ces personnes, et nous les avons invitées, pour que nous puissions les consulter. Je ne vois pas pourquoi les employeurs ne pourraient faire de même. Cependant . . .

[Texte]

• 1130

**The Chairman:** So the vote is on the subamendment by Mr. Warren Allmand. Do I need to read . . . ?

**Mr. Allmand:** I could read it if you want.

**Mrs. Landry:** Are we referring to Lib-16 that now would be applying to G-9?

**The Chairman:** I am on G-9.

Il s'agit du sous-amendement de M. Allmand à l'amendement du gouvernement, c'est-à-dire l'amendement Lib-16.

Subamendment negated

**Mr. Allmand:** I have another amendment to this G-9. I move that we strike out in subclause (2) all the words in the second line, where it says "shall be retained by the employer". It would read:

A copy of a plan prepared under subsection (1) shall be submitted to the Canadian Human Rights Commission for enforcement purposes.

You know, the way they have it now they start off, which is a good thing, saying that there must be an action plan with goals and with targets, but then they say it must be kept by the employer at the employer's place of business for three years; there is no requirement that it be forwarded to the enforcement agency. So that is the purpose. We would start off saying a copy of the plan prepared under subsection (1) shall be forwarded to the Canadian Human Rights Commission for enforcement purposes.

**The Chairman:** I say kindly we do not even need to vote—that not that it is out of order, but it has been disposed of by the NDP-7, subclause 5.(4):

(4) A copy of a plan prepared under subsection (1) shall be filed by the employer with the Canadian Human Rights Commission for purposes of enforcement . . .

So it has been disposed of. Do you have another amendment, Mr. Allmand?

**Mr. Allmand:** I do not think it is exactly the same, but I would then move that we strike out completely subsection (2).

Subamendment negated

**The Chairman:** So we come to the original G-9.

Amendment agreed to

**The Chairman:** Now we have disposed of all amendments of clause 4.

**Mr. Allmand:** I do not think we have.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Allmand:** Are you sure?

**The Chairman:** Yes, unless someone attracted my attention and I made a mistake—Mr. Edwards or others.

[Traduction]

**Le président:** On met donc aux voix le sous-amendement de M. Warren Allmand. Dois-je lire . . . ?

**M. Allmand:** Je peux le lire, si vous voulez.

**Mme Landry:** S'agit-il de Lib-16 qui s'appliquerait maintenant au G-9?

**Le président:** Je suis à G-9.

This is Mr. Allmand's subamendment to the government's amendment, in other words, amendment Lib-16.

Sous amendement rejeté.

**M. Allmand:** J'ai un autre amendement à proposer au G-9. Je propose que soit rayé, au paragraphe 2, l'expression «sera gardé par l'employeur» qui devrait plutôt se lire:

L'employeur dépose auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, à des fins d'application, un exemplaire du plan visé au paragraphe 1.

Vous savez, de la façon dont c'est maintenant rédigé, c'est très bien, on dit qu'il doit y avoir un plan d'action avec des buts et des objectifs, mais ensuite on dit que les rapports doivent être gardés chez l'employeur, dans ses locaux, pour une période de trois ans; il n'y a rien qui l'oblige à envoyer ce rapport à l'organisme chargé de l'application de la loi. Donc, c'est là le but de la modification. Il faudrait tout simplement dire qu'un exemplaire du plan visé au paragraphe 1 sera déposé auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

**Le président:** En toute amitié, je vous dis qu'on n'a même pas besoin de voter . . . ce n'est pas que votre motion soit irrecevable, mais on la trouve justement dans l'amendement proposé par le Parti néo-démocrate, l'amendement NPD-7, paragraphe 5.(4):

(4) L'employeur dépose auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, à des fins d'application, un exemplaire du plan visé au paragraphe 1 . . .

Donc, quelqu'un s'en est occupé. Avez-vous d'autres amendements, monsieur Allmand?

**M. Allmand:** Je ne crois pas que ce soit exactement le même amendement, mais j'aimerais proposer que l'on fasse tout simplement disparaître le paragraphe 2.

Sous-amendement rejeté

**Le président:** Donc, nous en revenons à l'amendement principal, le G-9.

L'amendement est adopté

**Le président:** Voilà! Nous en avons terminé avec tous les amendements portant sur l'article 4.

**M. Allmand:** Je ne le crois pas.

**Le président:** Que si.

**M. Allmand:** Vous en êtes sûr?

**Le président:** Oui, à moins que quelqu'un ne m'ait distrait et que j'aie fait une erreur . . . M. Edwards ou d'autres.

[Text]

**Mr. Allmand:** I have withdrawn 16.

**The Chairman:** Yes, sir.

**Mr. Allmand:** My 18 was not withdrawn, it was stood.

**The Chairman:** Ah, yes.

**Mr. Allmand:** Now I will withdraw that. That is the one that deals with prescribed . . .

**The Chairman:** So 18 is withdrawn. Therefore, I will call two votes now. I will call a vote on clause 4 as amended.

**Mr. Allmand:** I would like to say a final word. You know, we have tried to amend . . . Clause 4 really is the enactive part of this bill, and we have tried to amend it to make it in accordance with the recommendations of Judge Rosalie Abella to make it what she recommended. All the amendments put forward to make this really an effective and enforceable affirmative action bill have been rejected by the government. So we are left with a clause 4 that in my opinion is extremely weak and really will not accomplish very much. As a result, we will be voting against it.

• 1135

It still leaves the employer to define those employment barriers which he believes, in his own subjective judgment, to be barriers to employment. There are no objective standards. Really, there is no judgment by the outside agency as to whether they are going to achieve equity or not. It is a very subjective, very employer-loaded type of clause.

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Sort of as a summary or a wrap-up here too, all kinds of amendments have been moved here that were suggested by the four target groups, by the trade unions in this country. All the substantive ones have been turned down by the government, and I think it should be noted before we vote on this clause that this has happened. I have always thought that the legislative process was in some way to reflect the wishes of the people. This is certainly not the case in this particular piece of legislation.

This bill is for four target groups, women being a majority, and three minority groups. We have moved many, many amendments that they have requested or that they have wanted that the four of them have agreed to, amendments that would make this bill very, very meaningful, but the government has turned them down.

The other point I wanted to make is that the Prime Minister himself in the campaign talked about some of these amendments—like equal pay for work of equal value; he talked about contract compliance—but now all of a sudden we are getting a different story from the government across the way.

So I think it should be noted for the benefit of those groups that are going to be affected by this bill that we have had many, many opportunities to amend it to make it strong and meaningful, make it mandatory, make it compulsory.

We have also had amendments to democratize the process where you can have input from target groups, input from trade

[Translation]

**M. Allmand:** J'ai retiré le 16.

**Le président:** Oui, monsieur.

**M. Allmand:** Mon amendement numéro 18 n'a pas été retiré, on l'a réservé.

**Le président:** Ah, oui.

**M. Allmand:** Je le retire donc maintenant. C'est l'amendement qui porte sur . . .

**Le président:** Donc, le 18 est retiré. Nous voterons donc sur deux questions. Je mets d'abord aux voix l'article 4 modifié.

**M. Allmand:** Un dernier mot. Vous savez, nous avons essayé de modifier . . . C'est à l'article 4 que se trouve la formule d'édiction de ce projet de loi et nous avons essayé de la modifier afin qu'elle soit plus conforme aux recommandations de M<sup>me</sup> le juge Rosalie Abella. Toutes les modifications proposées qui visaient l'efficacité et l'application de ce projet de loi concernant la promotion sociale ont été rejetées par le gouvernement. Nous nous retrouvons donc avec un article 4 qui, à mon avis, est extrêmement faible et ne mène à presque rien. Nous voterons donc contre.

Il laisse encore à l'employeur le soin de définir les obstacles professionnels, selon son évaluation subjective. Il n'existe pas de critères objectifs. Il n'y a pas d'évaluation par un organisme extérieur en ce qui concerne l'égalité professionnelle. L'article favorise l'employeur et il est très subjectif.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** En résumé, je dirais que toutes sortes d'amendements ont été proposés par les quatre groupes intéressés et par les syndicats. Tous les amendements solides ont été rejetés par le gouvernement, et il faut le souligner officiellement avant de passer au vote. J'ai toujours pensé que les parlementaires étaient là pour respecter la volonté de la population, ce qui n'est sûrement pas le cas ici.

Ce projet de loi concerne quatre groupes, à savoir les femmes, qui sont majoritaires, et trois groupes minoritaires. Nous avons présenté plusieurs amendements qu'ils ont proposés, des amendements qui donneraient une signification au projet de loi, mais le gouvernement les a tous rejetés.

Je tiens également à souligner le fait que le premier ministre lui-même a parlé de ces amendements pendant sa campagne électorale; il s'est prononcé pour le salaire égal à travail égal, pour la conformité aux dispositions de la loi, mais, tout à coup, le gouvernement a adopté une autre tactique.

Il faut signaler aux groupes qu'ils seront touchés par le projet de loi, que nous avons eu plusieurs occasions de le modifier et de lui donner du poids.

Nous avons proposé des amendements visant à obtenir des données des groupes concernés et des syndicats, afin que la



*[Texte]*

unions to make this a much more democratic process. The government across the way, which has spoken so often in campaigns about open government, freedom of information, democracy, a populist approach to politics in this country, now, when they have had a chance to put their money where their mouth is, have said no.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** The testimony we heard was on two basic issues. We did hear from a lot of the target groups that they would like certain provisions in this particular bill rather than in the Human Rights Act. They have no experience in this country that the Human Rights Act is sufficient.

When we talked to the human rights people who have the responsibility of implementing that act they told us that the act was fine but the tools were missing and that this bill would provide them with the tools they need to put the act in place. You can accept that point of view or you can accept the alternate point of view. I accept the Human Rights Commission view.

I have argued against most of the amendments proposed by the target groups because I think they would muddy the waters. We would have less clarity. We would have less chance of quick movement towards the desirable kinds of goals.

I do not think there has been a disagreement on the committee about the goals. We hear the target groups and we hear their message about the goals they wish to achieve. It simply becomes a question of having to choose one mechanism versus another. I think the government side is choosing the better of the two mechanisms. It will take four or five years for us to know whether that choice was right, but I have no sense of embarrassment about making that choice and making it clearly.

I believe we could very easily go too far in this bill and muddy the waters and delay the whole movement, and I choose not to take that risk but to travel a better, well-worn kind of path in which I have more confidence.

**The Chairman:** Mr. Weiner, and then I will proceed.

**Mr. Weiner:** I wish to state briefly that the bill was certainly shaped by the consultations we had with the employers, the unions and the target groups. There have been ongoing consultations in the drafting of regulations, and there will continue to be. I know their advice will constantly be sought as the program is implemented.

• 1140

**The Chairman:** Thank you. Mr. Heap first, and then Mr. Johnson, please.

**Mr. Heap:** Mr. Chairman, briefly, I think the two comments we have just heard miss the point. Mr. Hawkes said that the bill provides the tools for the Canadian Human Rights Commission to do the job, which they asked for. Mr. Hawkes is overlooking the fact that the commissioner, in his December

*[Traduction]*

procédure soit plus démocratique. Nos vis-à-vis, qui pendant leur campagne ont si souvent parlé de gouvernement libre, d'accès aux renseignements, de démocratie, de politique plus près du peuple, ont maintenant l'occasion d'agir, mais ils ont rejeté cette possibilité.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Le témoignage a porté sur deux questions fondamentales. Il est vrai que plusieurs groupes concernés auraient préféré que certaines dispositions figurent dans ce projet de loi plutôt que dans la Loi canadienne sur les droits de la personne qui, d'après leur expérience, n'est pas suffisante.

Quand nous lui avons parlé, la Commission, qui est responsable de l'application de la loi, nous a dit que la loi est bonne, mais qu'il manque à cette commission les outils nécessaires à son application, et que ce projet de loi les lui fournirait. Vous pouvez accepter sa perspective ou l'autre. Personnellement, souscris au point de vue de la Commission des droits de la personne.

Je me suis prononcé contre la plupart des amendements présentés par les groupes concernés, car je pense qu'ils rendraient la loi moins claire, auquel cas nous n'aurions pas la possibilité d'agir rapidement pour atteindre nos objectifs.

Je pense que le comité est d'accord sur les objectifs. Nous avons entendu les intéressés et leur message. Pour moi il s'agit maintenant de choisir entre deux solutions. Je pense que les députés de la majorité ont choisi la meilleure. Il faudra quatre ou cinq années avant de savoir si nous avons bien choisi, mais je ne ressens aucune honte à faire mon choix et à l'énoncer clairement.

A mon avis, si nous allons plus loin, nous rendrons les choses moins claires et nous retarderons la possibilité d'agir. J'ai choisi de ne pas prendre ce risque et de m'engager plutôt sur une meilleure voie, plus familière, dans laquelle j'ai plus confiance.

**Le président:** Monsieur Weiner, vous avez la parole, et nous allons poursuivre par la suite.

**M. Weiner:** J'aimerais dire très brièvement que le projet de loi a été influencé par les consultations que nous avons eues avec les employeurs, les syndicats et les groupes intéressés. Nous avons eu des consultations constantes pendant la rédaction des règlements, et nous continuerons à le faire. Je sais qu'au fur et à mesure que le programme est appliqué, nous allons constamment leur demander leur avis.

**Le président:** Merci. M. Heap d'abord, suivi de M. Johnson.

**M. Heap:** Monsieur le président, je pense que les deux commentaires que nous venons d'entendre étaient hors de propos. M. Hawkes vient de dire que le projet de loi fournit à la Commission canadienne des droits de la personne les outils dont elle a besoin. M. Hawkes oublie ce que j'ai indiqué à la

## [Text]

statement which I quoted to the Minister last week, required that his agency be designated as the enforcement agency. That has not been done. My request was ignored by the Minister, who chose to quote from an earlier statement by the commissioner. In fact, that essential tool is not provided in this bill as it stands; therefore, the commission will be ineffectual in trying to carry out what Mr. Hawkes states are the goals.

The fact that this has been discussed with employers as well as target groups and that regulations will be written is quite irrelevant on that point, because the legislation will provide no basis for regulations regarding enforcement. There will be no possibility of the commission enforcing something when it has not been authorized to do it, and that authority cannot be created by regulations when there is no basis for it in the legislation. Therefore, the comments by both Mr. Hawkes and Mr. Weiner seem to miss the mark.

**The Chairman:** Mr. Johnson, *s'il vous plaît*.

**Mr. Johnson:** Thank you, Mr. Chairman. I merely wish to say that I take exception to the remarks by our colleague from Saskatchewan when he says we might not be exerting the wishes of the people. I want to remind him that, since we represent in numbers more of the mass of the population of this country, we obviously do consult with our constituents. I want to remind him that we do represent more people than the opposite members represent. So obviously, we are complying with the wishes of the mass majority of the nation.

**Mrs. Sparrow:** Question.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I have here the brief that Mr. Fairweather read before our committee, and I do not know how the government members can say they have amended the bill to meet his requirements. He had three principal recommendations, and as far as I know, only part of one is part of the government's amendments. He said that the commission recommends that the bill be amended:

to require all employers covered by the legislation to develop action plans with targets and deadlines, and that these plans should be developed co-operatively with labour and with representatives of the designated groups.

They have just defeated an amendment I had on that. He also recommended:

The commission recommends that the bill be amended to designate the Canadian Human Rights Commission specifically as an agency having direct access to the data collected by virtue of the legislation and as necessary to the action plans maintained by the organizations.

They have just defeated an amendment by which I would have had those action plans automatically transmitted to the Canadian Human Rights Commission. To continue:

that the data be company specific and that the data be transmitted by the Canada Employment and Immigration

## [Translation]

ministre la semaine dernière, c'est-à-dire que le président a demandé au mois de décembre que son organisme soit chargé de l'exécution. Cela ne s'est pas fait. La ministre n'a tenu aucun compte de ma demande et elle a simplement cité une déclaration antérieure du président. Le projet de loi ne fournit pas cet outil essentiel; donc, la commission ne sera pas en mesure d'atteindre ce que M. Hawkes a décrit comme les objectifs.

Nous dire que vous avez eu des discussions avec les employeurs et les groupes cibles, et que vous allez rédiger des règlements n'est pas pertinent, car les règlements relatifs à l'exécution ne pourront se fonder sur la loi. La commission ne sera pas en mesure de faire exécuter quelque chose, si elle n'a pas l'autorité de le faire, et l'on ne peut pas accorder ces pouvoirs dans les règlements s'ils ne sont pas prévus dans la loi. À mon avis, les commentaires faits par M. Hawkes et M. Weiner ne tiennent pas debout.

**Le président:** Monsieur Johnson, *if you please*.

**M. Johnson:** Merci, monsieur le président. Je proteste contre les commentaires de notre collègue de la Saskatchewan qui a dit que nous ne respectons pas la volonté de la population. Qu'il se rappelle que nous représentons plus de personnes et que nous consultons évidemment notre électorat. Qu'il se rappelle que nous représentons plus de personnes que nos collègues de l'autre côté. Nous respectons donc, bien sûr, la volonté de la majorité de la population.

**Mme Sparrow:** Une question.

**M. Allmand:** Monsieur le président, j'ai le mémoire que M. Fairweather a lu devant notre comité, et je ne comprends pas comment les ministériels peuvent affirmer qu'ils ont modifié le projet de loi pour satisfaire ses demandes. Il a fait trois recommandations majeures, et, que je sache, il n'y a qu'une partie d'une recommandation qui figure dans les amendements du gouvernement. Il a dit:

la commission recommande que le projet de loi soit modifié de façon que tous les employeurs visés par la loi soient tenus d'élaborer des plans d'action... dotés d'objectifs et de calendriers d'exécution appropriés... Ces plans devraient être mis au point en collaboration avec les syndicats et, dans la mesure du possible, avec les représentants des groupes concernés.

Le gouvernement vient de rejeter mon amendement sur cette question. Il a ajouté:

La commission recommande que le projet de loi soit modifié de façon qu'il désigne expressément la Commission canadienne des droits de la personne comme organisme ayant directement accès aux données recueillies en vertu de la loi et aux plans d'action des organisations.

Le gouvernement vient de rejeter mon amendement, qui aurait exigé la transmission automatique des plans d'action à la Commission canadienne des droits de la personne. Je continue:

que les données soient présentées par l'entreprise, et que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

## [Texte]

Commission to the Canadian Human Rights Commission as soon as possible after receipt.

There are other things. Anyway, none of those specific amendments were made to the bill so far. So I do not see how we can say we are doing what the Canadian Human Rights Commission asked. We are doing in a very minimum way what they have asked.

**The Chairman:** Thank you.

• 1145

Clause 4 as amended agreed to: yeas, 7; nays, 3

**The Chairman:** As you know, we have already voted on the new clause 5 so I do not need another vote. We have a new clause 5. That will be later on.

I call now the old clause 5 which will eventually become clause 6, naturally.

Proposed amendment NDP-7a I am ruling out of order because the question has already been decided according to *Beauchesne* subparagraph 774.(1).

I will now go to the NDP proposed amendment NDP-8.

**Mr. Heap:** I would like to ask for information on that point since I regretfully had to miss the session yesterday. Was it decided yesterday that this clause would be out of order? Or earlier today perhaps? I am sorry that I was not able to come in for the first part of the session today.

**The Chairman:** It was decided along the way. It was already decided by the committee during your absence. Everything that referred to the same thing, of course, is out of order. Do we understand each other?

**Mr. Heap:** Yes, I understand you up until this point. It is not possible then to ask for reconsideration in view of new argument...

**The Chairman:** No.

**Mr. Heap:** —from Professor Tarnopolsky that since the government supplies the money, it therefore has its constitutional jurisdiction in the matter.

**The Chairman:** It will be possible. It has been disposed of here, but it has not been disposed of in third reading. The Speaker will receive it at the report stage.

**Mr. Heap:** We will have an opportunity to present that at...

**The Chairman:** —the report stage. Even at the third reading you can have an amendment. The amendments are very limited at the third reading, but you can have an amendment on third reading contrary to what people know or say. You can refer back a clause to the committee—I hope you will not do that; it will not pass—with instruction to do the following. If that was to be carried... You have two more opportunities... Okay?

**Mr. Heap:** Thank you very much, Mr. Chairman.

## [Traduction]

transmette les données à la Commission canadienne des droits de la personne dès que possible après leur réception.

Il y a d'autres propositions. Mais, aucun de ces amendements précis ne figurent dans le projet de loi jusqu'ici... Je ne comprends pas comment vous pouvez dire que vous avez fait ce que la Commission canadienne des droits de la personne a demandé. Nous n'avons fait que le minimum.

**Le président:** Merci.

L'article 4 tel que modifié est adopté par sept voix contre trois.

**Le président:** Comme vous le savez, nous avons déjà voté sur le nouvel article 5, il est donc inutile de voter à nouveau. Nous avons un nouvel article 5. Nous y reviendrons plus tard.

Nous passons maintenant à l'ancien article 5 qui, bien sûr, va devenir l'article 6.

Le projet d'amendement NPD-7a est irrecevable car la question a déjà été tranchée conformément au *Beauchesne* paragraphe 774.(1).

Nous passons maintenant au projet d'amendement NPD-8.

**M. Heap:** J'aimerais avoir des informations à ce sujet car, malheureusement, je n'ai pas pu assister à la séance d'hier. Est-ce que l'on a décidé hier que cet article était recevable? Ou peut-être en avez-vous parlé ce matin? Je suis désolé, mais il ne m'a pas été possible d'assister au début de la séance.

**Le président:** Une décision a été prise; le Comité a déjà pris une décision en votre absence. Évidemment, tout ce qui porte sur ce sujet est maintenant irrecevable. Nous nous comprenons bien?

**M. Heap:** Oui, jusque-là, je vous suis. Dans ce cas, il n'est pas possible de revoir la question compte tenu du nouvel argument...

**Le président:** Non.

**M. Heap:** ... du professeur Tarnopolsky qui estime que, le gouvernement fournissant l'argent, il a une juridiction constitutionnelle sur ce domaine.

**Le président:** Ce sera possible. Nous en avons discuté, mais nous n'en sommes pas encore à la troisième lecture. Le Président de la Chambre sera saisi au stade du rapport.

**M. Heap:** Nous pourrions alors en profiter pour le présenter...

**Le président:** ... au stade du rapport. Même en troisième lecture, on peut formuler un amendement. À ce stade, toutefois, les amendements sont très limités, mais c'est possible, contrairement à ce que les gens pensent ou disent. Vous pouvez renvoyer un article en Comité—j'espère que vous ne le ferez pas—et donner au Comité des instructions. Si cela devait se produire... vous avez encore deux possibilités... d'accord?

**M. Heap:** Merci beaucoup, monsieur le président.



*[Text]*

**The Chairman:** On NDP-8, Mr. Lorne Nystrom moved that Bill C-62 be amended. It has been corrected. I think you have the correction in writing. Do you have that on your paper? It recommends striking out line 38 and making a substitution.

**Mr. Nystrom:** Mr. Heap is going to move this one, Mr. Chairman.

**Mr. Heap:** I move that clause 5, page 2, line 38 be amended by striking out line 38 and substituting the following:

the duties imposed on the employer under section 4 and further in accordance with the prescribed instructions indicating

Mr. Chairman, our purpose here is again to ensure that the bill is not just an expression of good wishes for employment equity, but that the employers are expected to carry out the instructions. If the employers are not required to report on the duties imposed by clause 4, then there is really no accountability.

We heard from employers such as the banks and the transportation/communications employers that they did not want to report on the process, they only wanted to report on the result. That, of course, would be an easy out. If they did not get any result, of course, there would be nothing to report and the bill would have absolutely no effect except to contribute to the employment of some of my colleagues in the Canadian Paperworkers' Union who produce the paper for these reports. Therefore, it should be made clear in this clause that they are to report on the duties imposed on them as well as with the prescribed instructions.

• 1150

**The Chairman:** Thank you very much, Mr. Heap. Are there any other comments? Mr. Hawkes first and then Mr. Allmand.

**Mr. Hawkes:** I think the amendment would take us into the public exposure of success in achieving plans and so on. The minute you refer to the whole of clause 4, you really have a rather substantial additional reporting requirement which runs counter to the principle, I think, of what is inherent in here. We are trying to keep it absolutely crystal clear that the annual reporting requirement would include the statistical picture, which then becomes the diagnostic tool for the Canadian Human Rights Commission to go back, look at the plan, or whatever is necessary when that statistical picture is bad. If we put this other huge reporting requirement on, I think we could weaken the kind of attention we want to draw to the reality of results.

I would just indicate my intention to vote against the amendment.

**The Chairman:** Mr. Allmand, *s'il vous plaît*.

**Mr. Allmand:** A little earlier this morning Mrs. Collins said she did not believe in putting in legislation requirements that were vague. The way the clause now stands it is vague. What

*[Translation]*

**Le président:** Dans le cadre de l'amendement NPD-8, M. Lorne Nystrom propose que le projet de loi C-62 soit modifié. Il y a eu une correction. Je pense que vous avez cette correction par écrit. Vous avez cela sous les yeux? Il s'agit de remplacer la ligne 38.

**M. Nystrom:** Monsieur le président, c'est M. Heap qui va proposer cet amendement.

**M. Heap:** Je propose que l'article 5, page 2, soit modifié en remplaçant la ligne 35 par ce qui suit:

les obligations imposées à l'employeur par l'article 4 et, de plus, conformément aux instructions données indiquant

Monsieur le président, encore une fois nous tenons à ce que ce projet de loi ne soit pas une simple déclaration de bonnes intentions en matière d'équité dans l'emploi, et il importe que les employeurs comprennent qu'ils sont censés suivre les instructions. Si les employeurs ne sont pas tenus de faire rapport des obligations imposées par l'article 4, on ne leur impose, en fait, aucune responsabilité.

Nous avons entendu des employeurs comme les banques ainsi que les sociétés du secteur des transports et des communications, qui nous ont dit qu'ils ne voulaient pas faire de rapport sur le processus, mais uniquement sur les résultats. Évidemment, ce serait une solution de facilité. S'ils n'ont pas de résultats, évidemment, ils n'ont pas de rapport à faire et le projet de loi n'a aucun effet sinon qu'il donne du travail à mes collègues du Syndicat des travailleurs du papier qui fabrique le papier sur lequel ces rapports sont rédigés. Par conséquent, cet article doit expliquer clairement que les employeurs doivent faire un rapport sur les obligations qui leur sont imposées et également, suivre les instructions.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Heap. Y a-t-il des observations? M. Hawkes, puis M. Allmand.

**M. Hawkes:** À mon avis, cet amendement exposerait publiquement les succès remportés par les plans, etc. Dès qu'on se penche sur l'article 4, on constate qu'il comprend une exigence de rapport qui va à l'encontre du principe inhérent. Nous essayons d'expliquer le plus clairement possible que le rapport annuel doit comporter des statistiques qui permettent ensuite à la Commission canadienne des droits de la personne d'établir un diagnostic, de reconsidérer le plan, de prendre des mesures si les résultats statistiques sont mauvais. En exigeant ce surcroît de rapports, on risque de réduire l'importance des résultats.

J'ai l'intention de voter contre l'amendement.

**Le président:** Monsieur Allmand, *if you please*.

**M. Allmand:** Ce matin, M<sup>me</sup> Collins a dit qu'à son avis les mesures législatives ne devaient pas être trop vagues. Cet article, sous sa forme actuelle, est assez vague. On ne sais pas

## [Texte]

sort of report the employer is supposed to forward to the Minister is vague and the proposed amendment attempts to make it clear. It says that it must include reporting on the "duties imposed on the employer under section 4." It is an attempt to move to more precision.

If the government members do not like what is vague, why would they not agree that the report should deal specifically with the obligations on employers under section 4?

**Mr. Nystrom:** Mr. Chairman, I request a recorded vote.

Amendment negated: nays, 8; yeas, 3

**The Chairman:** To maintain consistency, I should have called the proposed government amendment G-6, but nobody attracted it to my attention.

Amendment agreed to

**The Chairman:** Proposed amendment Lib-21. Mr. Allmand *s'il vous plaît*.

**Mr. Allmand:** I move that clause 5 be amended by striking out line 10 on page 3 of Bill C-62 and that the following be substituted therefor:

moted, being trained, transferred, demoted and terminated and the degree of

We tried to point out, when we were dealing with employment practices, that employment practices dealt with more than just hiring and so on. This list is better than what the government had in its previous clause, because it refers to employees hired, promoted and terminated, but we do not think that is enough. If you are dealing with employment equity you deal with, for example, the number of women put into training programs; how people are transferred; questions of demotion. We want to add to the list in paragraph 5.(1)(d) so that again it will be clearer as to the types of employment practices that are involved in employment equity.

• 1155

**The Chairman:** Mr. Weiner and Mr. Hawkes.

**Mr. Weiner:** I would have to say no, Mr. Chairman. We have enough in the act to show results in our listing. It would place an unnecessary burden on employers. It is far too complicated.

Training is such a broad concept that it is difficult to determine what is to be included and what is not, and it is also difficult to see what information on employees transferred would show.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Weiner. Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** I concur with my colleague. I think if you saw the report and you read the report, you would not know what it meant when you were done, because training can be five minutes or five years. Transfer can be across the hall or across the continent. Those statistical numbers under those categories

## [Traduction]

très bien quel genre de rapport l'employeur est censé envoyer au ministre, et le projet d'amendement essaie de préciser. Il est question d'un rapport sur les «obligations imposées à l'employeur par l'article 4». On essaie de préciser.

Si les députés de la majorité n'aiment pas ce qui est vague, pourquoi ne peuvent-ils pas préciser que le rapport doit être fondé sur les obligations imposées aux employeurs par l'article 4?

**M. Nystrom:** Monsieur le président, j'aimerais que le vote soit nominatif.

L'amendement est rejeté par huit voix contre trois.

**Le président:** Dans l'intérêt de la logique, j'aurais dû mettre en délibération le projet d'amendement G-6 du gouvernement, mais personne ne me l'a signalé.

L'amendement est adopté

**Le président:** Projet d'amendement Lib-21. Monsieur Allmand *if you please*.

**M. Allmand:** Je propose que l'article 5 soit modifié en remplaçant la ligne 11, page 3, par ce qui suit:

'cements, des stages de formation, des transferts, des rétrogradations et des cessations de fonction ainsi'

Quand nous discutons des pratiques d'emploi, nous avons essayé de démontrer que les pratiques d'emploi, ce n'était pas seulement l'embauche, etc. Cette liste est préférable à celle du gouvernement, car elle parle des employés embauchés, promus et congédiés mais, à notre avis, cela n'est pas suffisant. En matière d'équité dans l'emploi, il ne faut pas oublier, par exemple, le nombre de femmes qui suivent des programmes de formation, la façon dont on transfère les employés, les questions de rétrogradation. Nous voulons compléter la liste qui figure à l'alinéa 5(1)b) pour qu'on comprenne clairement quelles sont les pratiques d'emploi qui sont en cause quand on parle d'équité dans l'emploi.

**Le président:** Monsieur Weiner puis M. Hawkes.

**M. Weiner:** Monsieur le président, je vais être obligé de dire non. La liste est déjà suffisamment complète pour donner des résultats. Cela imposerait aux employeurs un fardeau inutile. C'est beaucoup trop compliqué.

La formation est une notion tellement vaste qu'il est difficile de déterminer ce qu'elle renferme et ce qui en est exclu. Il est également difficile de comprendre à quoi serviraient des informations sur les transferts d'employés.

**Le président:** Merci, monsieur Weiner. Monsieur Hawkes, je vous en prie.

**M. Hawkes:** Je suis d'accord avec mon collègue. Si vous lisiez un rapport rédigé dans ces conditions, vous ne comprendriez pas de quoi il est question, car la formation peut durer cinq minutes comme elle peut durer cinq ans. On peut être transféré d'un côté à l'autre du couloir ou d'un continent à l'autre. Dans de telles catégories, les statistiques ne nous

[Text]

would not tell us anything very useful and it would be an additional cost for no benefit, as near as I can tell.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Heap, please, then Mr. Allmand, maybe a word.

**Mr. Heap:** Mr. Chairman, I am surprised that Mr. Hawkes objects on the ground of sort of lack of definition and Mr. Weiner also, because that is exactly the sort of thing which, on other clauses, they have said can be well supplied by the regulations—that training will be understood as meaning more than five minutes, or whatever it is Mr. Hawkes has in mind.

But the concept of training is very clear, particularly if you have worked at ordinary wage labouring or clerical jobs. In a growing number of our industries and for a growing number of our employed, there are training programs—specifically called training programs, with words to that effect—and employees are formally given an opportunity. They may bid for the opportunity. The opportunity will be given, often according to prescribed circumstances and so on.

In fact, most of the more progressive employers and the employers with the fewest labour problems do spell out the conditions of training, so it is not a vague requirement in that sense. It is very clear when a person is asked to work under another person for training, or to be given a certain time in a position in which his or her work is examined, and they are given assistance and they are evaluated at the end of it.

It is a very clear concept in modern industry and commerce, and entirely capable of being regulated by the regulations as to how training shall be defined. If those regulations do not work, then, as has been pointed out, they can be readily changed—but the concept should be there.

In fact, if we do not require the information about training, transferral and demotion, then there is a huge gap in which a woman who complains, for example, about not having received what is now provided—a promotion, or having been terminated—will be told that she did not train for the job so she cannot be promoted. But there is no opportunity to discover how the employer treats people in regard to training opportunities.

Or if the person is only transferred to a dead-end job, which is then next month eliminated by the employer according to plan, the conditions of the transfer will not be the kind of thing that can be examined.

Now, these are not hypothetical situations; they happen. When an employer wants to get rid of somebody, he puts her or him next to the door, as it were, because he knows—it is an open secret—that next month the position is scheduled to be eliminated.

Without examining the training and the transferring and the demotion circumstances or conditions, the employer can just play games and does now play games with what is provided so far in the bill—promotion and termination.

[Translation]

apprendraient rien de très utile et cela coûterait de l'argent sans rien apporter d'utile.

**Le président:** Merci. Monsieur Heap, je vous en prie, puis M. Allmand, un mot peut-être.

**M. Heap:** Monsieur le président, je suis surpris de voir M. Hawkes et M. Weiner s'opposer à cette modification sous prétexte que la définition laisse à désirer. En effet, pour les autres articles, c'est précisément l'objection qu'ils ont faite; ils ont dit que tout cela pouvait très bien figurer dans la réglementation, qu'on comprendrait aisément que par formation on entend quelque chose qui dure plus de cinq minutes, ou toute autre durée envisagée par M. Hawkes.

Cela dit, la notion de formation est très claire, surtout pour ceux qui ont un salaire d'ouvrier ordinaire ou un emploi de secrétariat. Nos industries offrent de plus en plus aux salariés des programmes de formation, des programmes qu'on désigne sous le terme de programme de formation et qui donnent des possibilités de formation aux employés. Ils peuvent profiter de ces possibilités qui leur sont offertes, très souvent, à des conditions précises, etc.

En fait, la plupart des employeurs progressistes, les employeurs qui ont le moins de problèmes de main-d'œuvre, énoncent clairement les conditions de la formation, et dans ce sens, ce n'est pas une exigence vague. Quand une personne s'engage à suivre un programme de formation sous la direction d'une autre personne, quand on lui accorde un certain délai et qu'au terme de ce délai son travail est remis en question, on l'assiste dans cette entreprise, et à la fin de l'exercice, une évaluation est faite.

Dans le monde moderne de l'industrie et du commerce, c'est une notion très claire, et la réglementation peut parfaitement résoudre tous les problèmes de définition. Si ces règlements ne fonctionnent pas, comme on l'a signalé, il est possible de les modifier, mais la notion doit exister quelque part.

En fait, si nous n'exigeons pas de renseignements sur la formation, les transferts et les rétrogradations, on crée un écart considérable et on peut répondre à une femme qui se plaint de n'avoir pas obtenu une promotion ou d'avoir été congédiée, qu'elle n'avait pas la formation nécessaire et qu'il était donc impossible de lui accorder la promotion en question. Cela dit, il est impossible de savoir quelles sont les possibilités de formation que l'employeur offre vraiment à ses employés.

D'un autre côté, si une personne est tout simplement transférée dans un poste sans issue, qui, aux termes d'un plan, est ensuite éliminé par l'employeur le mois suivant, il sera impossible d'examiner les conditions du transfert.

Je reconnais que ce sont là des situations hypothétiques, mais cela se produit. Quand un employeur veut se débarrasser de quelqu'un, il l'installe près de la porte, si l'on peut dire, et il sait, et personne ne l'ignore, que le mois suivant ce poste sera supprimé.

En l'absence d'un examen des conditions et circonstances de la formation, du transfert et de la rétrogradation, l'employeur peut jouer à ce jeu-là et contourner les mentions qui existent dans le bill—promotion et congédiement.



[Texte]

• 1200

Therefore I would urge that the members opposite consider that this amendment by Mr. Allmand is essential to give serious expression to what is otherwise in line 10.

**Mr. Allmand:** When the banks were before us and certain questions were asked, I think by Mr. Nystrom, it came out very clearly that in the banks at the lower levels there are large numbers of women serving as tellers. It also came out that men who start off as tellers very often advance to management positions; and that is through training programs. They structure training programs for tellers and clerical help whereby the people who start off at the bottom as tellers can move ahead. But the witnesses themselves, on behalf of the banks, agreed that they were quite weak in middle management and upper management with women, whereas they had large—overwhelming—numbers at the bottom as clerical help and as tellers.

If you are going to make sure women have the same opportunity in the banks—the banks alone—as men, you have to make sure they are involved in the training programs and there is affirmative action in the training programs. And how are you going to make any judgment on that unless there is reporting on that as well?

I just give that as one example of where the training programs are extremely important for people to advance by way of promotion into middle and upper management.

**Mr. Nystrom:** I wonder if I might ask the government officials what the problem would be with training. I will pick up Jim Hawkes' argument. He said, well, what is training? Is it five minutes of training, or one year, five years, or whatever? Is it on-the-job training or what have you? You already have in the bill the word "promoted". Well, what is promoted in promotion?

**Mr. Hawkes:** A bigger salary.

**Mr. Nystrom:** Maybe a bigger salary, maybe a fancier title, maybe a bigger office. I am not sure what "promoted" is. It is also a very elastic word. I suppose "terminated" is a bit more definite. "Hired" is a bit more definite; although there is part-time, full-time, full-time/part-time, casual, and all those kinds of things. But training is so important.

I want to refer you again to a point I mentioned earlier this morning, that in the *Citizen* this morning there is an article about a recent Statistics Canada report that talked about the disparity in wages between men and women on the average, which is very wide. A significant thing they said in the article was that with education the wage gap narrows, and narrows fairly rapidly. So the more education, the more training a woman has, the more the likelihood the woman has to get a higher salary. So I think in some ways training is one of the

[Traduction]

Je prie donc les députés d'en face de considérer très sérieusement cet amendement de M. Allmand qui est essentiel si nous voulons donner un certain poids à la ligne 11.

**M. Allmand:** Quand les représentants des banques sont venus témoigner, certaines questions ont été posées par M. Nystrom, je crois, et il est apparu clairement que, dans les banques, une grosse proportion des postes inférieurs, les préposés aux guichets, étaient occupés par des femmes. Nous nous sommes aperçus également que les hommes qui commencent comme préposés aux guichets passent très souvent ensuite à des postes administratifs grâce à des programmes de formation. Les banques offrent des programmes de formation à leurs préposés aux guichets et à leur personnel de secrétariat, et les gens qui commencent en bas de l'échelle peuvent ainsi avoir de l'avancement. Mais les témoins eux-mêmes, les représentants de banques, ont reconnu que les femmes étaient très peu présentes aux niveaux moyen et supérieur de l'administration mais que, par contre, elles étaient en majorité écrasante au niveau inférieur, secrétariat et préposés aux guichets.

Si vous voulez donner aux femmes les mêmes possibilités qu'aux hommes, ne serait-ce que dans les banques, vous devez faire en sorte qu'elles participent aux programmes de formation et introduire des mesures d'action positive dans les programmes de formation. Et comment pourriez-vous vous assurer que cela est bien fait s'il n'y a pas de rapport?

Je vous donne là un exemple de programme de formation très important pour les promotions aux niveaux intermédiaire et supérieur d'administration.

**M. Nystrom:** J'aimerais demander aux représentants du gouvernement quel problème poserait la formation? Je reviens à l'argument de Jim Hawkes. Il nous a dit: qu'est-ce que c'est la formation, est-ce que c'est cinq minutes de formation, une année, cinq années? Est-ce que c'est de la formation en cours d'emploi, de quoi s'agit-il? Dans le bill, nous avons déjà le mot «avancements» vers quoi avance-t-on quand on avance?

**M. Hawkes:** Vers un plus gros salaire.

**M. Nystrom:** Un plus gros salaire peut-être, peut-être aussi un titre qui sonne mieux, peut-être un bureau plus grand. Je ne sais pas exactement ce qu'on entend par «avancements». Ça aussi, c'est un mot très élastique. J'imagine que l'expression «cessations de fonctions» est un peu plus précise. «Recrutements» est un peu plus précis. Cela dit, il y a des gens qui sont recrutés à temps partiel, à temps plein, à temps partiel/plein, les temporaires, etc. Mais la formation, c'est terriblement important.

Encore une fois, je reviens sur une question dont on a déjà parlé ce matin: dans le *Citizen* de ce matin, il y a un article sur un rapport récent de Statistique Canada sur la disparité des salaires entre les hommes et les femmes; l'écart est très large. Dans l'article, on observe qu'avec l'éducation, l'écart des salaires se rétrécit, et se rétrécit très rapidement. Par conséquent, plus une femme a de l'éducation, meilleure est sa formation, plus elle a de chances d'obtenir un salaire plus élevé. Je pense que d'une certaine façon, la formation c'est

*[Text]*

most important things possible for the target groups: women or the other three. I just think it is important we look at it.

Warren Allmand has already mentioned the banks. So many of the people who work in the banks are women, and so many of them are in junior positions. You hear story after story after story that a woman who has been there for a long, long time trains a young man and in a few months that young man is in a position where he is her supervisor, or in a few years he is her supervisor. Obviously doors are closed. If we are not to have reporting on things such as training in the banks, then a lot of the objectives we have might just be nullified. Obviously we have transfers and demotions in here as well.

But I just wanted to ask the question of the officials, is there any way we could at least stick training in there? I think it is so crucial to that disparity.

I will go back to our Toronto meeting with Mary Collins and Warren Allmand. We had disabled people stand up and say, well, the unemployment rate amongst our group is over 50%, and we need maybe specialized training because of our particular handicap. We just do not have that kind of flexibility in training programs in the federal government or in private enterprise. So I look at those people as well as women and wonder out loud if we can get some response from government officials on what the problem would be. I do not think it is any more complicated than the problem of talking about promotion.

**Mrs. Collins:** Just to comment on a couple of things that have been said by my colleagues . . . If we take the example of the banks, my understanding is by looking at the act and the proposed regulations, which of course are still subject to review, that you would see the numbers of women in each job category, the salary levels from year to year; you would see whether or not they were making progress.

• 1205

If they were not making progress then there is obviously perhaps some barrier there, and it might or might not be training. The Human Rights Commission obviously can look at that and see whether it is as a result of lack of training, to say we will have access then to other information.

Under the proposed regulations there is the provision for employers to provide a narrative description, and in fact in the suggested guidelines they indicate that might include such things as recruitment or training. So employers, I would think in the case of the banks from what we heard, would probably want to include some information about that, and of course in their goals and timetables they may also be able to allude to that.

But just to have another page in the report saying how many people are in training I do not think is going to help you very much because, as Jim said, that could be used in a manipulative way: because someone is on French training, that would just sort of be training. I do not think it is very helpful to have

*[Translation]*

l'élément le plus important pour les groupes désignés: les femmes et les trois autres groupes. Il faut absolument que nous en parlions.

Warren Allmand a déjà parlé des banques; il y a tellement de gens qui travaillent dans les banques et qui sont des femmes et très souvent elles occupent des postes inférieurs. On ne cesse d'entendre parler de femmes qui sont là depuis très longtemps et à qui on demande de former un jeune homme qui, quelques mois ou quelques années plus tard, devient son supérieur. De toute évidence, il y a des portes qui sont fermées. Sans rapports sur ces activités-là, la formation dans les banques par exemple, un grand nombre de nos objectifs risquent de ne jamais se réaliser. De toute évidence, les transferts et les rétrogradations doivent figurer ici également.

Mais j'ai posé une question à nos témoins: n'y a-t-il pas moyen de mentionner au moins la formation? À mon avis, c'est tout à fait crucial dans ce cas.

Je reviens à notre réunion de Toronto avec Mary Collins et Warren Allmand. Des handicapés se sont levés et nous ont dit: le taux de chômage dans notre groupe est de plus de 50 p. 100, et nous avons besoin d'une formation spécialisée à cause de nos handicaps. Mais les programmes de formation du gouvernement fédéral et de l'entreprise privée ne sont pas suffisamment souples pour permettre cela. Je considère ce groupe-là, et celui des femmes également, et je demande aux représentants du gouvernement quels problèmes cela risque de poser. À mon avis, ce n'est pas plus compliqué que le problème posé par les promotions.

**Mme Collins:** Une observation sur ce que mes collègues viennent de dire . . . Si nous prenons l'exemple des banques, je crois que la loi et la réglementation qui l'accompagnera et qui, bien sûr, prévoit toujours une révision, permettra de voir le nombre de femmes dans chaque catégorie d'emploi, l'évolution des échelles de salaire d'une année sur l'autre, et tout cela permettra de savoir si, oui ou non, des progrès sont accomplis.

Si ce n'est pas le cas, c'est peut-être qu'il y a un obstacle, un obstacle qui peut tenir à la formation ou à autre chose. La Commission des droits de la personne peut alors se pencher sur la question et voir si le problème vient d'un manque de formation et, le cas échéant, recueillir des informations complémentaires.

Le projet de réglementation prévoit que les employeurs doivent fournir une description, qui, d'après les directives, peut porter sur le recrutement ou la formation, entre autres. Par conséquent, d'après ce que nous avons entendu, les employeurs dans le secteur bancaire fourniront probablement des informations sur ces questions, et bien sûr, également, leurs objectifs et leurs calendriers d'action pourront y référer.

Mais je ne vois pas très bien à quoi pourrait vous servir une page supplémentaire du rapport où serait consigné le nombre de personnes en formation, car, comme Jim l'a dit, on pourrait en profiter pour ranger dans la catégorie formation une personne qui suit des cours de français. Je ne vois pas très bien

[Texte]

it in the act. I think we will be able to get at it through this legislation in other more meaningful ways.

**Mr. Nystrom:** I would just ask a question then. What is the different argument for promotions? Promotions can be picked up through salary ranges of employees as well.

**Mrs. Collins:** No, not necessarily, because in the regulations it shows by categories. So you want to see whether women are moving from clerical into middle management. They might just be moving in the clerical with a higher salary, but when you have both showing the different salary levels and showing the different job categories for promotion then you really are going to get that picture of what is really happening, the dynamics.

**Mr. Nystrom:** But you are also talking in section C of not just salaries but designated groups in each range.

**Mrs. Collins:** Yes, and if you look at the proposed regulations that is the way it is set out.

**Mr. Nystrom:** So you feel confident that training is not necessary?

**Mrs. Collins:** Not that training is not necessary . . .

**Mr. Nystrom:** I do not mean that training is necessary, but that the training amendment is not necessary.

**Mrs. Collins:** —but in terms of reporting that on a separate sheet. I would think if you are not getting . . .

**Mr. Nystrom:** I am sorry; I said that the wrong way.

**Mrs. Collins:** —the results then you can go back and see what the barriers are, why you are not getting the results. It may be because of lack of training, but I do not think just reporting training is really going to help you much in determining results.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** I do not think the regulations and the reporting requirements that are laid out at this moment are going to be the ones we will see in two or three years.

**Mrs. Collins:** Yes.

**Mr. Hawkes:** I am not sure that it is the perfect diagnostic tool, and I am not sure you can arrive at it without experience. I think the standing committee is going to be useful as well as the consultative process over time in looking at those reporting requirements, but at this point to load these particular requirements on the system would be a burden with very limited chance of gain and maybe chance of confusion.

Amendment negated

**The Chairman:** Lib-22. Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** This adds a paragraph (e) to clause 5, which would require the employer in reporting to give us the number

[Traduction]

à quoi il servirait d'en parler dans la loi. Je pense qu'il y a des dispositions dans ce projet de loi qui permettront d'atteindre plus utilement les mêmes objectifs.

**M. Nystrom:** Dans ce cas, je vais poser une question: en quoi l'argument est-il différent lorsqu'il s'agit des avancements? On peut retrouver les avancements également en suivant les échelles de salaire des employés.

**Mme Collins:** Non, pas forcément, parce que dans la réglementation, cela figure par catégorie. Vous voulez savoir si les femmes passent des emplois de secrétariat à des emplois de cadres moyens. Elles peuvent rester dans le secteur du secrétariat et obtenir des salaires plus importants, mais quand vous avez deux catégories avec deux échelles de salaire, quand vous avez deux échelles d'avancement, cela vous permet de vous faire une meilleure idée de l'évolution de la situation.

**M. Nystrom:** Mais au paragraphe c, vous ne parlez pas seulement des salaires, mais également des groupes désignés dans chaque catégorie.

**Mme Collins:** Oui, et dans la réglementation, c'est également comme cela que les choses sont présentées.

**M. Nystrom:** Vous êtes donc certaine que la formation n'est pas nécessaire?

**Mme Collins:** Non pas que la formation n'est pas nécessaire . . .

**M. Nystrom:** Ce n'est pas ce que je veux dire, mais que l'amendement sur la formation n'est pas nécessaire.

**Mme Collins:** . . . qu'il n'est pas nécessaire d'en parler sur une feuille distincte dans le rapport. Mais si vous ne réussissez pas à obtenir . . .

**M. Nystrom:** Excusez-moi, je me suis mal exprimé.

**Mme Collins:** . . . les résultats, vous pouvez toujours revenir en arrière, chercher les obstacles, vous demander pourquoi vous n'obtenez pas les résultats. Cela peut tenir au manque de formation, mais je ne pense pas qu'un rapport sur la formation en soi vous aide à déterminer les résultats.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Je pense que les règlements et les exigences en matière de rapport que nous avons pour l'instant ne serront plus les mêmes dans trois ans.

**Mme Collins:** Oui.

**M. Hawkes:** Je ne sais pas si c'est le parfait outil de diagnostic, je ne sais pas si on peut trouver cet outil sans expérience. À mon avis, grâce au Comité permanent et au processus consultatif, et au bout d'un certain temps, nous pourrions perfectionner ces exigences, mais pour l'instant, il faut surtout éviter de surcharger le système, surtout que cela risque de ne pas donner grand chose et même de compliquer la situation.

L'amendement est rejeté

**Le président:** Lib-22. Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Cet amendement ajoute un paragraphe e) à l'article 5 et obligerait l'employeur à nous donner le nombre de



*[Text]*

of individuals in the designated groups who apply for a specific opening. If you do not know how many applied then it is very difficult to make a judgment with respect to what sort of progress is being made.

In (d) the government has agreed that we put in the report the number of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation in those numbers of persons in designated groups. That is fine: you know how many are hired. But you do not know how many are applying so how can you tell whether there is serious prejudice being exercised against any designated group, whether women, visible minorities, disabled or native people? You do not. All you know is the results, what numbers have been hired. I do not think it is too big a burden to require, because they have applications for employment, and on those applications, they will have some sort of indication if you are in a designated group for affirmative action that is already on the application forms of the Public Service of Canada. That is the purpose of the amendment.

• 1210

**The Chairman:** Okay. Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** This amendment takes to the issue of the availability of the labour force. There are two persuasions related to that. One is the community survey principle, which is in the census or in the labour force survey, which looks at the whole society and provides us with information about the characteristics related to questions we ask. In statistical circles, I think it is presumed to be the most reliable and the most valid picture of society generally and certainly of the availability.

The minute you move to the concept of availability, related to applications submitted, you are into situations which I suggest are neither reliable nor valid, certainly not valid. For one thing, advertising is a hazardous business. When people advertise to get people to buy their products, some ads are good, and some ads are bad, so you get a many people buying the product or you get very few people buying the product. An ad related to a job opening is no different. A well-designed ad may surface an enormous number of applications; a poorly designed ad, very few applications. I do not think you can use the notion of applications received as any kind of reliable or valid definition of the availability of labour. If that is true, then why on earth would you put it down as a reporting requirement? You would be reporting nonsense, an unusable phenomena. I suggest to Mr. Allmand that, in fact, employers could use it as an excuse for not moving to equity: We do not get applications of a certain kind; therefore, how can we employ people of a certain kind; therefore, we do not have to move towards equity. I suggest that in some cases, it would be used in that way.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman . . .

**The Chairman:** No. Mr. Heap first, please.

*[Translation]*

personnes, dans chaque groupe désigné, qui postule un emploi. Si vous ne savez pas combien il y a eu de candidats, il est très difficile de juger les progrès accomplis.

Au paragraphe d), le gouvernement a accepté de faire figurer dans le rapport le nombre des employés recrutés, les avancements et les cessations de fonction ainsi que la proportion des employés qui appartiennent au groupe désigné. Cela est très joli, vous savez combien de personnes sont recrutées. Mais si vous ne connaissez pas le nombre des candidatures, il est impossible de déterminer qu'il y a eu discrimination contre un groupe désigné, qu'il s'agisse des femmes, des minorités visibles, des handicapés ou des autochtones. Vous ne le savez pas. Tout ce que vous connaissez, ce sont les résultats, le nombre des personnes recrutées. A mon avis, ce n'est pas trop demander, parce que les employeurs ont les demandes d'emploi, et d'après ces demandes, ils savent si la personne en question a été désignée aux fins de l'action sociale, c'est une mention qui existe déjà dans les formulaires de la Fonction publique du Canada. Voilà l'objet de l'amendement.

**Le président:** D'accord. Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Cet amendement pose la question de la disponibilité de la main-d'oeuvre. Dans ce cas, il y a deux considérations; d'une part, le principe du sondage, ou recensement, ou enquête sur la main-d'oeuvre, qui brosse un tableau de l'ensemble de la société et nous donne des informations sur les caractéristiques liées aux questions que nous posons. Dans les milieux statistiques on considère que c'est le tableau le plus précis de l'ensemble de la société et, en tout cas, des disponibilités.

Dès qu'on s'approche de la notion de disponibilité, et cela est lié aux demandes d'emploi soumises, on se heurte à des situations qui, à mon sens, ne sont ni sûres ni valides, en tout cas, certainement pas valides. Pour commencer, la publicité est un domaine hasardeux. Les gens font de la publicité pour qu'on achète leurs produits; il y a de bonnes publicités et de mauvaises publicités et dans le premier cas, il y a beaucoup de gens qui achètent et dans le second cas, très peu. La publicité sur un emploi, c'est la même chose. Une annonce bien conçue peut attirer un très grand nombre de demandes, une annonce mal conçue, très peu de demandes. Je ne pense pas qu'on puisse utiliser le nombre des demandes pour déterminer avec précision la disponibilité de la main-d'oeuvre. Si c'était vrai, pourquoi diable en faire une exigence de rapport? Ce serait déclarer un non-sens, un phénomène inutilisable. Je dois dire, à l'intention de M. Allmand, que les employeurs pourraient invoquer cette excuse pour ne pas appliquer les règles d'égalité professionnelle: il y a certaines catégories de demandes que nous ne recevons pas, par conséquent, comment pouvons-nous employer certaines personnes, et par conséquent, rien ne nous oblige plus à appliquer cette notion d'égalité professionnelle. Dans certains cas, cela pourrait servir d'excuse.

**M. Allmand:** Monsieur le président . . .

**Le président:** Non. Monsieur Heap d'abord, je vous en prie.

## [Texte]

**Mr. Heap:** Mr. Chairman, I am surprised at Mr. Hawkes' argument that the requirement proposed here by Mr. Allmand's amendment might be used by employers to evade equity. I am sure Mr. Hawkes is well aware of the study done in Toronto under the Urban Alliance, a very professionally prepared and executed study in which, under very clearly defined and controlled conditions, black people and white people answered certain ads, and they found statistically that a white person has three times the chance of getting the job against a black person with the very same qualifications. In other words, it was undeniable evidence of a general practice of racial discrimination of the sort that this bill purports to try to reduce or eliminate.

The argument that they put forward was based partly on quantity, on a number of carefully controlled experiments in answering ads. In this bill, if employers are not to be required to indicate how many applied, they can, if they want, wildly inflate the figures and say, well, there was one black person out of 40, the others were all white, and it was just a matter of chance that out of those 39, one of them was better than the black. By requiring a tally of the number of applicants you are doing exactly what Mr. Hawkes and his colleague have recommended when they said that this gives us a starting point.

• 1215

If there is a complaint and it is found that a large number of people applied for the job, and the Canadian Human Rights Commission is examining it, as would be the event in the sort of case that Mrs. Collins or Mr. Hawkes were proposing, it would be of considerable importance for the Canadian Human Rights Commission to know that there was a large number of applicants and that it was not a very restricted choice.

If the large number of applicants was a result of the ad being very well written or perhaps a result of the fact that it was very badly written and people applied by mistake, of course, that would have to be discovered and taken into account. I am certain the employer has it very readily in his records whether there were three or 300 people applying for this job, and it is not onerous to ask the employer to report that. It does not reveal, as I can imagine, any secret or competitive information that he wants to keep from competitors.

Refusing this amendment could only have the effect of making it more difficult for the Human Rights Commission to form an early appraisal in its investigation of whether there was a serious complaint.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, it seems to me that this information would be very useful to anybody interested in seeing employment equity proceed. If you know the number of applications by the different designated groups you can then judge in accordance with those who were hired what sort of results you are getting. On the other hand, if there is a very low number of applications in a community where those people are in great numbers, you will also determine that there is something wrong.

## [Traduction]

**M. Heap:** Monsieur le président, M. Hawkes me surprend lorsqu'il dit que l'amendement de M. Allmand pourrait permettre aux employeurs de contourner leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Je suis certain que M. Hawkes connaît l'étude effectuée à Toronto par la *Urban Alliance*, une étude très professionnelle réalisée dans des conditions très clairement définies et très contrôlées; on y étudiait les Noirs et les Blancs qui répondent à certaines annonces et on s'est aperçu que, statistiquement parlant, à qualifications égales, un Blanc avait trois fois plus de chances d'obtenir un emploi qu'un Noir. Autrement dit, la discrimination raciale que ce bill est censé essayer de réduire ou d'éliminer est une pratique très répandue.

L'argument invoqué était fondé en partie sur la quantité, sur un certain nombre de réponses à des annonces dans des conditions d'expérience soigneusement contrôlées. Si ce bill ne demande pas aux employeurs d'indiquer combien ils ont reçu de candidatures, ils peuvent gonfler les chiffres et déclarer il y avait un Noir sur 40 personnes. Tous les autres étaient Blancs, et le hasard a voulu que sur ces 39 personnes, il y en ait une qui avait de meilleures qualifications que le Noir. En exigeant le nombre des candidats vous faites exactement ce que M. Hawkes et son collègue avaient recommandé lorsqu'ils nous ont dit que cela nous donnerait un point de départ.

En cas de plainte, si on se rendait compte que les candidats étaient nombreux pour cet emploi et que la Commission des droits de la personne étudiait la situation, comme dans le cas proposé par M<sup>me</sup> Collins ou M. Hawkes, ce serait très important pour la Commission de savoir qu'un grand nombre de candidats se sont présentés et que le choix n'était pas très limité.

Si le grand nombre de candidats s'expliquait par une annonce très bien ou très mal rédigée, il faudrait évidemment que ce soit déouvert et qu'on en tienne compte. Je suis certain que l'employeur peut rapidement vérifier dans ses dossiers si trois ou trois cents personnes ont présenté une demande d'emploi, et ce n'est pas lui imposer un gros travail que de le lui demander. Je ne crois pas qu'on lui demande de révéler un secret ou des renseignements qu'il ne veut pas divulguer à ses concurrents.

Refuser l'amendement ne peut que rendre la tâche plus difficile à la Commission des droits de la personne et retarder son jugement sur le bien-fondé de la plainte.

**M. Allmand:** Monsieur le président, j'ai l'impression que ces renseignements seraient très utiles à toute personne qui souhaite voir progresser l'égalité professionnelle. Si on connaît le nombre de demandes présentées par les divers groupes désignés, on peut juger du résultat en fonction du nombre de personnes embauchées dans ces groupes. Par ailleurs, s'il y a peu de demandes dans une collectivité où ces gens sont nombreux, on se rend compte que quelque chose ne va pas.

## [Text]

I can recall when people criticized the RCMP and other police forces across the country for not having large numbers of ethnic groups. The reason given for this was that there were not many applications. That led to further investigation. People asked why there was not a large number of applications. It was found that the advertising and promotion for employment was not done, for example, in ethnic newspapers, on ethnic radio stations. No real promotion was done among ethnic groups, women or minority groups. You are not going to find that out . . . you will not know where to take action if you do not know how the applications are going.

I think getting information on how the designated groups are applying is very important, whether it is low or high, because you will look at it in relation to the population composition in the community and the hirings. The government has agreed that they should report the hirings. But how are you really going to judge the hirings if you do not know the number of applications and you do not judge it in accordance with the population breakdown in the community?

It is one of those things. The government has taken a position and will not even look at this with an objective mind.

**Mr. Hawkes:** I object to that.

**Mr. Allmand:** That is what you are doing on most other amendments.

**Mr. Hawkes:** We are being objective while you are being subjective.

**Mr. Allmand:** I want to repeat this again, because the Minister got into this the other day. Overwhelmingly these amendments have come from target groups, and very few of us here can put ourselves in the shoes of those target groups. There may be some here who can. These are the successful ones.

I am not of this opinion simply because I as a member of the opposition think these are good things, it is because a lot of people who have appeared before this committee, and have written us letters, think these are the right things to do. The government does not seem to be listening.

• 1220

I can only assure Mr. Allmand that, in a previous incarnation when I was a public security commissioner with the Montreal Urban Community, we did not need the data on the number of applicants to know how deplorable the situation was in terms of the ethnic hiring practices of the Montreal Urban Community Police. That was not what we needed. We wanted to get at that systemic discrimination and it is too complicated, it is too difficult, to keep track of. You already know where the problem lies.

When my friend from the NDP, Mr. Heap, mentioned that the Canadian Human Rights Commission would find this essential, I would just note that Ms Stoddart, in her testimony, said:

## [Translation]

Je me souviens de l'époque où les gens accusaient la GRC et les autres forces de police du pays de ne pas compter beaucoup de représentants des minorités ethniques. La raison invoquée était qu'on ne recevait pas beaucoup de demandes. On a donc fait enquête. On a demandé pourquoi il n'y avait pas plus de demandes. On s'est rendu compte que la publicité ne passait ni dans les journaux ni sur les ondes des radios de ces minorités ethniques. Il n'y avait pas vraiment de campagne parmi les minorités ethniques, les femmes ou les autres groupes minoritaires. On ne saura pas . . . on ne saura pas quoi faire si on ignore ce qui se passe au niveau des demandes d'emploi.

Il est très important à mon avis d'obtenir des renseignements sur la façon dont les personnes désignées présentent leur demande; ces demandes sont-elles nombreuses ou y en a-t-il peu? Il faut juger cela en fonction de la composition de la population et des embauches. Le gouvernement a convenu qu'il était nécessaire de déclarer ces embauches. Mais comment juger ces embauches si on ignore combien de demandes ont été présentées et si l'on ne rapporte pas ce nombre à la composition démographique de l'endroit?

Voilà un des aspects. Le gouvernement a adopté une position mais il ne veut même pas examiner la situation d'un oeil objectif.

**M. Hawkes:** Je m'oppose à ce qu'on vient de dire.

**M. Allmand:** C'est ce que vous faites pour la plupart des autres amendements.

**M. Hawkes:** Nous sommes objectifs alors que vous êtes subjectifs.

**M. Allmand:** Je tiens à répéter ce que je viens de dire, car le ministre a abordé le sujet l'autre jour. Ce sont les groupescibles qui de façon écrasante nous ont présenté ces amendements et très peu parmi nous pouvons nous mettre à leur place. Certains parmi nous peuvent peut-être le faire. Ce sont les élus.

Je ne suis pas de cet avis simplement parce qu'en tant que député de l'opposition je crois qu'il s'agit d'une bonne chose, mais parce que bien des gens qui ont comparu devant le comité, qui nous ont envoyé des lettres, estiment que c'est une bonne chose. Le gouvernement ne semble pas écouter.

Je peux rassurer M. Allmand: lorsque j'étais commissaire à la sécurité publique à la Communauté urbaine de Montréal, nous n'avions pas besoin de données sur le nombre de candidats pour savoir à quel point la situation était déplorable en ce qui concerne le recrutement parmi les minorités ethniques. Ce n'était pas ce dont nous avions besoin. Nous voulions nous attaquer à la discrimination systémique, qui est très complexe, trop difficile pour qu'on puisse en prendre toute la mesure. Vous savez déjà où se situe le problème.

Mon ami du NPD, M. Heap, a déclaré que la Commission canadienne des droits de la personne est d'avis que c'est essentiel, mais je voudrais simplement vous rappeler ce qu'a dit M<sup>me</sup> Stoddart, et je cite:



## [Texte]

We all agree that it is ideal for greater precision. However, it is possible to come to an accurate conclusion on the results of data without it.

So because of the horrendous problem, it seems to me, it may be a good idea but it is totally impractical. We should be against it.

**Mr. Allmand:** I would like to ask a question to the officials.

**The Chairman:** A question to the officials, and then Mr. Nystrom. Please, I do not think you are going anywhere.

**Mr. Allmand:** Unfortunately, we are not. It is getting very frustrating. We may as well all leave and just let the government pass the bill by themselves.

**The Chairman:** No, no.

**Mr. Allmand:** It is true, because they do not listen to the target groups when they come here and they do not listen to...

**The Chairman:** I did not mean to start a debate. I just want people to make their points.

**Mr. Allmand:** I am getting very frustrated, Mr. Chairman, because amendments that have been put forward, which I think are reasonable, by the target groups are being rejected one after another, completely out of hand.

I would like to ask the officials: With the administration of the affirmative action program in the Public Service, do they keep any record of the applications for employment so they can compare them with those that are hired? If I were to put a question on the *Order Paper* on freedom of information—say, how many women applied for the Public Service, how many visible minorities, how many Indians... On the application form now, I know they say "for purposes of affirmative action, native people and women", and at one time they did it if you were francophone, too. Do they keep an account of the applications?

**Ms Hynna:** To the best of my knowledge, the answer is no. I have a copy of the Treasury Board circular here, and they ask for availability data. Departments are required to look at the availability of people in the various categories in the population as a whole but they are not asked for application data, partly because in that case the application process varies. You can send in an application from the outside, but much of the recruiting is not done through applications; it is done through the posting of positions and these various things. There are so many different ways of getting into the competition.

**The Chairman:** Okay. Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Yes, I have just a couple of points. First of all, underlining what Dan Heap said about the study in Toronto...

**The Chairman:** I will get to the vote.

**Mr. Nystrom:**—I recall last year being in Toronto at a meeting and speaking to some of the people who participated in that particular study, where they had black and white

## [Traduction]

Nous sommes tous d'accord, ce serait idéal si nous voulons être plus précis. Toutefois, on ne peut arriver sans cela à une conclusion exacte sur les résultats des données.

A cause de cet affreux problème, il nous semble donc que c'est une bonne idée, mais elle n'est pas du tout pratique. Nous devrions nous y opposer.

**M. Allmand:** J'aimerais poser une question aux hauts fonctionnaires.

**Le président:** Posez votre question, la parole sera ensuite à M. Nystrom. S'il vous plaît, je crois que cela vous mène nulle part.

**M. Allmand:** Malheureusement. C'est très frustrant. Nous ferions aussi bien de partir et de laisser le gouvernement adopter lui-même ce projet de loi.

**Le président:** Non, non.

**M. Allmand:** C'est vrai, que les membres du gouvernement ne prêtent pas l'oreille aux groupes-cibles qui se présentent devant nous et n'écourent pas...

**Le président:** Je ne voulais pas lancer une polémique. Je veux simplement que chacun fasse connaître son point de vue.

**M. Allmand:** Je commence à me sentir très frustré, monsieur le président, puisque les amendements présentés par les groupes-cibles, les amendements raisonnables, sont rejetés l'un après l'autre de façon cavalière.

J'aimerais demander ceci aux fonctionnaires: dans l'administration des programmes d'action sociale au sein de la Fonction publique, conserve-t-on des dossiers sur les demandes d'emploi afin de les comparer avec les demandes acceptées? Si je devais poser une question au *Feuilleton* sur la liberté de l'information—combien de femmes ont présenté des demandes à la Fonction publique, combien de minorités visibles, combien d'Indiens... Je sais que sur les demandes on trouve maintenant ces mots «pour l'action positive, les autochtones et les femmes», à un certain moment on mentionnait également les francophones. Est-ce qu'on tient compte des demandes?

**Mme Hynna:** À ma connaissance, non. J'ai ici un exemplaire du Conseil du Trésor qui demande des données de disponibilité. Les ministères doivent savoir combien de personnes sont disponibles parmi les diverses catégories de l'ensemble de la population, mais on ne leur demande pas de données sur le nombre de demandes en partie parce que dans ces cas-là la procédure de demande varie. Les demandes peuvent nous arriver de l'extérieur, mais en grande partie le recrutement ne se fait pas par le biais des demandes d'emploi; il se fait par l'affichage des postes par exemple. Il y a tellement de façons de participer à un concours.

**Le président:** Très bien. Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Oui, je voulais soulever quelques remarques. Premièrement, au sujet de ce qu'a dit Don Heap sur l'étude de Toronto...

**Le président:** Je vais prendre le vote.

**M. Nystrom:**... je me souviens que l'an passé lors d'une réunion à Toronto, je me suis adressé à des personnes qui participaient à cette étude, et où on disait que lorsque des

*[Text]*

applicants go in and apply for the same job and blacks were told the job no longer existed. I know the Parliamentary Secretary is right on when he talks about that kind of discrimination.

The reason I support the amendment is because of what Mr. Fairweather, the Commissioner of the Canadian Human Rights Commission, said in testimony on November 28 before our committee:

Recommendation number two states:

2. Data Collection.

2.1 The commission recommends that the bill be amended to require the reporting of applicant data.

That is a recommendation Mr. Fairweather made, and I note that Mr. Hawkes in particular says he likes to take the Canadian Human Rights Commission interpretation of how this should be done instead of the recommendations of the four target groups. Mr. Fairweather said to our committee that the bill should be amended to require the reporting of applicant data. I think that is very important, Mr. Chairman, but at the same time that we are moving these amendments, I too have some frustrations, because I wonder how effective a lot of these housekeeping amendments are going to be now, Mr. Chairman, since we do not have a mandatory bill.

The government has already turned down amendments on defining employment practices, as the target groups wanted. They have turned down amendments making employment equity mandatory, as the target groups want it. So I sometimes wonder how important some of these other amendments are, because they are basically just housekeeping. All this bill now does is make it mandatory to have reporting.

• 1225

Anyway, Mr. Chairman, I wanted to mention that point to you. Since you are on the phone, the very point was . . .

**The Chairman:** I heard it all the way.

**Mr. Nystrom:** In his recommendation or committee back in November, Mr. Fairweather said there should be an amendment to require reporting of applicant data. I know that is Mr. Hawkes' reference point and therefore, I am sure he is now persuaded.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, may I just come on that for a second. The Canadian Human Rights Commission is essentially staffed with people with legal training and they are expert on legal matters, the enforcement mechanism, and so on. I get no sense from a single witness of the Canadian Human Rights Commission that they were trained in statistics.

I think I have had more training in statistics than any of the witnesses from the Canadian Human Rights Commission and I simply assert to you that applicant data is neither reliable nor

*[Translation]*

candidats Noirs et Blancs se présentaient pour un emploi, on répondait aux Noirs que l'emploi n'était plus disponible. Je sais que le secrétaire parlementaire a tout à fait raison lorsqu'il mentionne ce genre de discrimination.

J'appuie l'amendement à cause de ce qu'a dit M. Fairweather, commissaire à la Commission canadienne des droits de la personne, dans son témoignage du 28 novembre:

La recommandation n° 2 se lit comme suit:

2. Collecte de données.

2.1 La commission recommande que le projet de loi soit modifié de façon qu'il exige la présentation de données sur les demandeurs d'emploi.

Voilà les recommandations qu'a faites M. Fairweather, et je remarque que M. Hawkes surtout aime se servir de l'interprétation de la Commission canadienne des droits de la personne sur la façon dont ce doit être fait plutôt que d'utiliser les recommandations des quatre groupes-cibles. M. Fairweather a déclaré à notre Comité que le projet de loi devrait être modifié pour exiger la présentation de données sur les demandeurs d'emploi. C'est très important, monsieur le président, mais pendant que nous adoptons ces amendements, j'éprouve également certaines frustrations, car je me demande quelle sera l'efficacité réelle d'un grand nombre de ces amendements de routine étant donné que la loi n'est pas exécutoire.

Le gouvernement a déjà rejeté des amendements sur la définition des pratiques d'emploi, que demandaient les groupes-cibles. Ils ont rejeté les amendements qui rendaient obligatoire l'égalité professionnelle, comme le désiraient les groupes-cibles. Je me demande parfois quelle importance présentent les autres amendements, étant donné qu'il s'agit surtout de questions de routine. Tout ce que fait ce projet de loi, c'est de rendre la déclaration obligatoire.

De toute façon, monsieur le président, je voulais simplement vous faire cette remarque. Étant donné que vous étiez au téléphone, cette même question . . .

**Le président:** J'ai tout entendu.

**M. Nystrom:** Dans sa recommandation au Comité en novembre, M. Fairweather a déclaré qu'il faudrait modifier le projet de loi pour exiger la présentation des données sur les demandeurs d'emploi. Je sais que c'est à cela que M. Hawkes se référerait et par conséquent je suis certain qu'il est maintenant convaincu.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, puis-je intervenir un instant. La Commission canadienne des droits de la personne se compose essentiellement de personnes qui ont une formation juridique et qui sont expertes dans les questions de droit, de mécanismes d'application, etc. Je ne crois pas qu'un seul témoin de la Commission canadienne des droits de la personne ait reçu une formation en statistiques.

J'ai probablement une meilleure formation en statistiques que n'importe quel témoin de la Commission canadienne des droits de la personne et je vous affirme que ces données sur les

## [Texte]

valid for the purpose of measuring availability. The census is both reliable and valid, and the labour force survey is within limits both reliable and valid, and the best definition of availability. I do not care how many groups testify as to what they think might come about through applicant data. As a statistician, as a measure of availability, it is neither reliable nor valid, and nothing changes.

Therefore, we would be collecting information which would be misused and has the potential for misuse that is much, much greater because it has no usefulness. If we do not have enough people of a certain kind being employed at a certain level—and they exist, as measured by the census or the labour force survey—then there is a barrier, and you better go out and fix it and get them in.

The measurement of the number of applications is just nonsense. It is pushed around by too many factors in society. Where do you advertise, etc., etc., etc., so it is not worth collecting. And no politician worth his or her salt will tell you it is worth collecting.

**Mr. Nystrom:** Why do you think Mr. Fairweather would think it is necessary, then . . .

**Mr. Hawkes:** Because he is a lawyer and not a statistician. He has an opinion and there are members of this committee who might think it is worth collecting. But as a scientific concept, I just assert as strongly as I can: it is not reliable nor valid; it does not measure availability, period. Over and out.

**The Chairman:** At this time, I have to inform you there will be a vote in the House, but before doing so, I will take the vote here. Lib-22. Mr. Allmand's amendment. Those in favour? Recorded vote, please.

Amendment negatived: Nays, 8; Yeas, 3.

**The Chairman:** Now there will be a vote, if you would kindly stay a few minutes more. I will adjourn between 12.40 p.m. and 12.45 p.m. There is a final vote on the reporting stage on the divorce bill. So instead of there being a vote tonight at 5 p.m., the vote will be at 12.45 p.m., when we will appear. I will make sure that you are all in your seats, so let us proceed a little bit further.

As we have said, we will sit this afternoon at 3.30. As you know, we have definitely agreed to adjourn at 5 p.m. Some had commitments, the kind that Mr. Allmand mentioned, and others like to fly west or whatever, and we will sit officially—put in your paper, Mr. Allmand and others—put down clearly, 9.30 a.m. on Tuesday. That was set a few days ago so I cannot change that. Then along the way I was going to look into the consideration of maybe sitting on Monday night. So what about Monday night? Officially it is Tuesday at 9.30 a.m. until 1; 3.30 p.m. until 6, and on, if need be. So officially now it is Tuesday, 9.30 a.m. until 1; 3.30 p.m. until 6; Thursday, if need be, 9.30 a.m. until 1. That is only to make precaution. Now if others have other plans or views, would you kindly let

## [Traduction]

demandeurs d'emploi ne sont ni fiables ni valides pour mesurer la disponibilité des candidats. Le recensement est à la fois fiable et valide, et le sondage de la population active l'est également, et nous permet de vraiment connaître la disponibilité des travailleurs. Que m'importe combien de groupes viennent témoigner sur ce que pourraient nous apporter les données sur les demandeurs d'emploi. En tant que statisticien, et pour mesurer la disponibilité, ces données ne sont ni fiables ni valides, rien ne change.

Par conséquent, nous allons recueillir des renseignements qui seront mal utilisés, et la possibilité d'une mauvaise utilisation est beaucoup plus grande que leur utilité. Si nous n'avons pas suffisamment de personnes appartenant à certaines catégories d'employés à un certain niveau—mais elles existent, le recensement ou le sondage sur la population active les a dénombrées—nous nous trouvons devant une barrière qu'il faut faire tomber pour faire embaucher ces personnes.

Cette mesure qui nous permettrait de connaître le nombre de candidats n'a pas du tout de sens. Il y a trop de facteurs dans la société qui l'influencent. Où allons-nous publier, etc., etc., etc., ces données ne valent pas la peine qu'on les recueille. Aucun statisticien qui se respecte vous dira le contraire.

**M. Nystrom:** Pourquoi M. Fairweather juge-t-il que c'est nécessaire . . .

**M. Hawkes:** Parce qu'il est avocat et non pas statisticien. Il a une opinion et certains membres du Comité peuvent croire que ces données valent la peine d'être recueillies. Il s'agit, et je l'affirme avec vigueur, d'une notion scientifique qui n'est ni fiable ni valable, qu'elle ne permet pas de mesurer la disponibilité des travailleurs, un point c'est tout.

**Le président:** Je dois vous informer qu'il y aura un vote à la Chambre, mais auparavant j'aimerais que nous votions sur l'amendement n° 22 du parti libéral. Il s'agit de l'amendement de M. Allmand. Ceux qui sont en faveur? Un vote nominal s'il vous plaît.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 3.

**Le président:** Il y aura donc un vote à la Chambre, mais si vous voulez bien demeurer quelques instants. Je lèverai la séance entre 12h40 et 12h45. Il s'agit du vote final à l'étape du rapport pour le projet de loi sur le divorce. Le vote aura lieu à 12h45, au lieu de 17 heures, lorsque nous nous présenterons. Je veux m'assurer que vous serez tous présents, que par conséquent nous pouvons continuer quelques minutes.

Je le répète, nous allons siéger à 15h30. Vous le savez également, nous avons accepté d'ajourner précisément à 17h00. Certains ont des engagements, du genre de celui dont a parlé M. Allmand, d'autres doivent prendre leur avion vers l'ouest du Canada ou ailleurs, par conséquent nous allons siéger officiellement—inscrivez-le sur votre feuille, monsieur Allmand et tous les autres—inscrivez clairement 9h30 mardi. La décision a été prise il y a quelques jours, je ne peux pas la changer. J'allais aussi proposer que l'on envisage de siéger lundi soir. Qu'en pensez-vous? Officiellement il y aura une séance mardi de 9h30 jusqu'à 13 heures; de 15h30 jusqu'à 18 heures et plus tard, le cas échéant. Je répète donc, pour le moment des réunions sont prévues pour mardi, 9h30 jusqu'à 13



[Text]

me know now. Madam Collins wanted to say a word or ask a question.

• 1230

**Mrs. Collins:** I had asked earlier whether there was the possibility or a disposition of the committee to meet on Monday evening, as this is sometimes done.

**The Chairman:** I have a commitment but I can cancel it... If I was the only one I would not get in the way of the committee.

**Mr. Allmand:** We are sitting long hours. There is only usually one person here, sometimes two, from the Liberals; it is hard even to go outside to go to the bathroom, you know. You know, we are going to sit all day today, all day Tuesday, and I do not know whether we will get much done. Sometimes we have to get to our offices to see what has happened there, to see if there has been a *coup d'état* or anything. I would rather not. Is there a pressing reason why we have to meet Monday night...

**The Chairman:** No, not in my book.

**Mr. Allmand:** —when we are going to meet all day today, all day Tuesday, all day next Thursday?

**Mrs. Collins:** Mr. Chairman, I think in response to the kind of concerns you have, that there are so many other things going on and sometimes Monday night is a night where there are not conflicts and it is kind of easier to...

**Mr. Allmand:** It is the only time I have to do my mail.

**Mrs. Collins:** Oh, that is good.

**Mr. Hawkes:** Finish it Monday and you would have all day Tuesday.

**Mr. Allmand:** There will be committees Tuesday during...

**The Chairman:** Kindly, please. Now officially 3.35 sharp today, and if we finish a clause at 4.50 you will apologize if I leave; and Tuesday morning at 9.30. Mr. Weiner, please.

**Mr. Weiner:** By your own recognition, a lot of the amendments still to come have already been settled in previous discussion. Is there not a possibility that with the help of the experts we have we may be able to finish today?

**The Chairman:** No, that I can...

Je suis comme la cigale et la fourmi; je préviens au cas où...

Of course, if we finish today we finish today. But definitely some people have made commitments at 5 p.m. and at 5 we shall respect that. Look at the rate we are going, but Mr. Allmand and others have made very valid points. So not to lose our time, we will see. But definitely 3.30 to 5 p.m. today. If we

[Translation]

heures; 15h30 jusqu'à 18 heures; jeudi, si c'est nécessaire, de 9h30 jusqu'à 13 heures. Dans le dernier cas, c'est simplement par précaution. Si vous avez d'autres idées ou projets, je vous prie de les faire connaître. Madame Collins voudrait dire quelque chose.

**Mme Collins:** J'avais demandé tout à l'heure si le Comité pouvait envisager de siéger lundi soir, comme on le fait parfois.

**Le président:** J'ai un engagement mais je peux l'annuler si... Si j'étais le seul, je ne voudrais pas empêcher le Comité de choisir cette solution.

**M. Allmand:** Nous siégeons pendant de longues heures. Généralement il y a seulement un représentant, parfois deux, du Parti libéral; il est difficile de s'absenter, même pour aller aux toilettes. Nous allons siéger toute la journée aujourd'hui, il en sera de même mardi et je ne sais pas si nous pourrions accomplir grand-chose. Nous devons aussi visiter nos bureaux de temps à autre pour voir ce qui se passe et apprendre s'il y a eu un coup d'État ou autre chose. Je préférerais donc qu'on s'en tienne à ce qui a été décidé. Y a-t-il des raisons pressantes pour qu'une réunion ait lieu lundi soir...

**Le président:** Non, pas d'après moi.

**M. Allmand:** ... quand nous aurons déjà des réunions toute la journée aujourd'hui, toute la journée mardi et jeudi prochain?

**Mme Collins:** Monsieur le président, la suggestion a été faite en réponse à certaines inquiétudes que vous aviez exprimées au sujet de toutes les activités qui étaient prévues ailleurs; le lundi soir il est généralement plus facile d'arranger quelque chose sans conflit...

**M. Allmand:** C'est le seul soir où je peux m'occuper de mon courrier.

**Mme Collins:** Oh, c'est bien.

**M. Hawkes:** Si on en finit avec le projet de loi lundi, vous aurez toute la journée mardi.

**M. Allmand:** Il y aura d'autres comités mardi pendant...

**Le président:** À l'ordre, s'il vous plaît. N'oubliez pas, nous reprenons aujourd'hui à 15:35 précise et la réunion de mardi commencera à 9:30. Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Comme vous l'avez reconnu, beaucoup des amendements qui restent à étudier ont déjà été réglés au cours de nos discussions. Ne serait-ce pas possible qu'avec l'aide des experts nous puissions terminer cet examen aujourd'hui?

**Le président:** Non, je ne peux pas...

It is like the story of the ant and the grasshopper; I am making provision, in case we should...

Évidemment, si nous terminons aujourd'hui, c'est très bien. Mais certains d'entre nous avons des engagements fermes pour 17 heures, et nous comptons donc lever la séance à ce moment-là. Nous avançons assez rapidement, mais M. Allmand et d'autres nous ont fait des observations valables. Le temps nous

*[Texte]*

finish a clause at 10 to 5, we adjourn there and we come back on Tuesday morning at 9.30. But look at what we have done today. We almost have finished half.

Lib-23, please. The hon. Mr. Allmand, please.

**Mr. Allmand:** This is to add to the report a list of those acts undertaken by the employer itself or in conjunction with the employee. It should not be "employee's". Take off the apostrophe "s" . . . "the employee organization as defined in the Canadian Human Rights Act".

This was recommended by the

Fédération des femmes du Québec, à la troisième séance du Comité,—recommandation consignée à la page 22 du procès-verbal—, de même que par le Congrès du travail du Canada, lors de la sixième séance, dont la recommandation est consignée à la page 10 du procès-verbal.

They felt if the report was to be meaningful, you should have a list of those acts undertaken by the employer in conjunction with the employees' organization . . . by themselves or in conjunction, as defined in the Canadian Human Rights Act.

Again, these are proposals recommended by two broadly based groups, and not just by Warren Allmand.

• 1235

**Le président:** Madame Landry.

**Mme Landry:** J'aimerais seulement faire une observation. La traduction française n'est pas complète; il manque la première phrase. En anglais, on lit:

a list of those acts undertaken by the employer

tandis qu'en français le texte commence seulement à «l'employeur lui-même».

**Le président:** Cela devra être corrigé. Il manque une ligne entière.

**M. Allmand:** Je n'ai pas fait la traduction, c'est le Bureau des traductions qui était chargé de le faire.

**Le président:** Pour notre gouverne, pourriez-vous traduire ce que je vais lire en anglais?

**Mr. Allmand:** Perhaps if I read it in . . .

**The Chairman:** It is all right:

a list of those acts undertaken by the employer.

**Mr. Hawkes:** On a point of order. The impact of this would be to make public the plan. I think we have already dealt with the issue and I just wonder if the motion is in order.

**The Chairman:** Except they do not say where the list will go.

*[Traduction]*

dira comment nous allons progresser. Mais je le répète, nous aurons une séance de 15h30 à 17:00 aujourd'hui, si nous terminons un article à 16h50, nous allons lever la séance pour revenir mardi matin à 9h30. Mais pensez à tout ce que nous avons accompli aujourd'hui. Nous avons déjà fait presque la moitié des amendements.

Passons maintenant à l'amendement Lib-23. Je donne la parole à M. Allmand.

**M. Allmand:** Il est question ici d'inclure dans le rapport une liste des mesures prises par l'employeur lui-même ou conjointement avec l'employé. Il faudrait mettre employé au singulier, au lieu du pluriel. Supprimons donc le «s» . . . «l'association de l'employé selon la définition qu'en donne la loi sur les droits de la personne».

Cette recommandation a été faite par

the Quebec Federation of Women, at the third meeting of the committee, the recommendation is to be found on page 22 of the minutes, as well as by the Canadian Labour Congress, at our sixth meeting, to be found on page 10 of the minutes.

Ces organismes étaient d'avis que pour que le rapport ait une valeur, il faudrait une liste des mesures prises par l'employeur lui-même ou conjointement avec l'association de l'employé, selon la définition qu'en donne la loi sur les droits de la personne.

Encore une fois, ce sont des propositions préconisées par deux groupes largement représentatifs, et non seulement par Warren Allmand.

**The Chairman:** Mrs. Landry.

**Mrs. Landry:** I want to point out that the French translation is not complete, the first sentence is missing. The English text begins:

a list of those acts undertaken by the employer

whereas in French, it begins only with the employer.

**The Chairman:** this will have to be corrected, there is a full line missing.

**Mr. Allmand:** I am not responsible for the translation. This is the responsibility of the Translation Bureau.

**The Chairman:** For our information, would you please translate what I am about to read in English?

**M. Allmand:** Peut-être pourrais-je le lire . . .

**Le président:** Ça va:

une liste des mesures prises par l'employeur.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement. Cet amendement aurait pour effet de rendre le plan public. Je crois que nous avons déjà réglé cette question, je me demande donc si la motion est recevable.

**Le président:** Mais on ne précise pas à qui cette liste sera communiquée.

## [Text]

**Mr. Allmand:** It all falls under clause 5, which is:

every employer shall file with the Minister a report  
and these are things, (a), (b), (c), (d), (e), (f) . . .

**The Chairman:** Yes. I thank Mr. Hawkes for his comment. We might as well dispose of it as rule it out of order.

Amendment negatived

**The Chairman:** We have time for Lib-24 because Lib-25 is out of order. Lib-25 being out of order, therefore Lib-26 will be out of order.

**Mr. Allmand:** Can we deal with Lib-24?—because I am going to argue on Lib-25.

**The Chairman:** Okay. We will stop at Lib-24.

**Mr. Allmand:** This of course requires that the action plan that deals with the solutions to the problems of under-representation indicated by the data and that sets targets and deadlines for increasing the number of designated group members within the organization, based on the availability of qualified target group members in the labour force of the district of the employer as established by Statistics Canada—that all this be sent by the employer to the Minister in the report. I think that is essential if the report is going to be of any use whatsoever.

The government has an amendment whereby they want the report kept at the company office for three years. We tried to stop that before, but that failed. So we are trying once more to make sure that the action plan is made public and sent on to the Minister so the Minister can deal with it in accordance with the bill, as weak as it is.

**The Chairman:** Mr. Heap.

**Mr. Heap:** We will be supporting this in the vote because it makes perfect sense. If we are dealing with something that has an enforcement provision, then this would be necessary; but standing by itself, abstracted, there is nothing to be said against it. Unfortunately, it is one of the housekeeping amendments that will be of no value since the government has ruled persistently that there will be no enforcement of employment equity.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Allmand:** Mr. Heap is right, unfortunately. But I have an amendment to clause 6 which I am still hopeful . . . It is my last.

**The Chairman:** That is right; I know.

**Mr. Allmand:** My last battle will be to introduce some kind of enforceability under clause 6.

**Mr. Heap:** Good luck!

**Mr. Allmand:** Well, I am going to go and pray at lunch time.

## [Translation]

**M. Allmand:** Il s'agit d'un amendement à l'article 5 qui stipule que:

l'employeur dépose auprès du ministre . . . un rapport  
et suit la liste des alinéas a), b), c), d), e), f) . . .

**Le président:** Oui. Je remercie M. Hawkes de son observation. Autant passer aux voix que de déclarer l'amendement irrecevable.

L'amendement est refusé

**Le président:** Nous avons le temps de passer à l'amendement libéral 24, l'amendement libéral 25 étant irrecevable de même que l'amendement suivant, 26.

**M. Allmand:** Pourrions-nous parler de l'amendement libéral 24, je vais contester votre décision sur l'amendement 25.

**Le président:** Très bien. Nous allons nous arrêter à l'amendement 24.

**M. Allemand:** D'après cet amendement, dans son rapport l'employeur doit faire figurer un plan d'action proposant des solutions aux problèmes de sous-représentation révélés par les données et établissant des objectifs et des échéanciers à l'égard de l'augmentation de la représentation des membres des groupes concernés dans le milieu de travail, sous réserve de la disponibilité des membres compétents des groupes en question, établie par Statistique Canada, dans le district d'emploi d'un employeur. Pour que ce rapport puisse avoir la moindre valeur, j'estime que ce plan d'action est essentiel.

Le gouvernement avait un amendement selon lequel le rapport doit rester dans les bureaux de l'entreprise pendant trois ans. Nous avons essayé sans succès de lui faire changer d'avis à ce sujet. Ainsi nous essayons encore une fois d'assurer que le plan d'action soit rendu public et envoyé au ministre pour que celui-ci puisse y donner suite, dans la faible mesure permise par le projet de loi.

**Le président:** Monsieur Heap.

**M. Heap:** Nous avons l'intention de soutenir cet amendement qui nous paraît tout à fait logique. Si le projet de loi comportait des mesures coercitives, ce que propose cet amendement serait nécessaire; mais même dans le cas actuel, sans cet appui, il est tout à fait valable. Malheureusement, l'amendement ne servira à rien puisque le gouvernement a décidé qu'il n'y aura pas de mesures coercitives pour faire respecter le principe de l'égalité professionnelle.

**Le président:** Je vous remercie.

**M. Allmand:** M. Heap a raison, malheureusement. Mais j'ai encore un amendement à l'article 6, et c'est mon dernier espoir.

**Le président:** Effectivement.

**M. Allmand:** Ce sera ma dernière tentative d'introduire une certaine coercion dans l'article 6.

**M. Heap:** Bonne chance!

**M. Allmand:** Je vais dire mes prières tout à l'heure.



[Texte]

• 1240

Amendment negated: nays, 7; yeas, 3

**The Chairman:** I am now on Lib-25, an amendment to clause 5. I consider it out of order.

**Mr. Allmand:** Why?

**The Chairman:** I will tell you when we come back at 3.30 p.m. We may discuss it, if you want, and vote on it. I may rule it out of order.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

L'amendement est rejeté: contre 7; pour, 3

**Le président:** Nous arrivons maintenant à l'amendement libéral 25, amendement à l'article 5. J'estime qu'il est irrecevable.

**M. Allmand:** Pourquoi?

**Le président:** Je vais vous en exposer les raisons lors de notre retour à 15h30. Nous pourrions en discuter, si vous le voulez, et voter. Je pourrais décider qu'il est irrecevable.

La séance est levée.

## AFTERNOON SITTING

• 1538

**The Chairman:** Order, please.

I will not take any vote before I have a quorum.

We are at Lib-25.

As I said this morning—and Mr. Allmand has probably reflected on it; so did I—I am of the opinion that we should rule it out of order. If it was to be a long debate then we would listen and get enlightened, but I am of the opinion after reading it that we are in a way amending another act that is not in our prerogative. That is why *prima facie* I have a feeling of ruling Lib-25 out of order unless someone wants really to debate passionately that issue.

As a matter of fact, I have to rule it out of order because of the second paragraph. The second paragraph is much stronger than the first paragraph. When you say

The Commission shall report any lack of

etc., we are amending an act that is not in our hands. Therefore I do not take Lib-25 as receivable. I cannot receive it for the reasons I have given; therefore it is out of order.

• 1540

**Mr. Allmand:** There is only one paragraph; I have only one paragraph.

**The Chairman:** I said the commission; the second part of it.

**Mr. Allmand:** Well, that is the second sentence.

**The Chairman:** The commission shall report any lack of progress, etc. This is an amendment to the Canadian Human Rights Commission...; therefore, we cannot entertain any motion in any committee that deals with what another commission shall do or shall not do.

**Mr. Allmand:** I find that strange, Mr. Chairman. I have just come from another legislative committee where we were dealing with the RCMP Act—I forget the exact number. In that bill, in addition to amending the RCMP Act, we amended several other statutes which affected the RCMP.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**Le président:** À l'ordre s'il vous plaît.

Nous ne voterons pas tant que nous n'aurons pas le quorum.

Nous en sommes au 25<sup>e</sup> amendement des libéraux.

M. Allmand a peut-être eu l'occasion de réfléchir à ce que j'ai dit ce matin. Moi aussi et je suis d'avis que cet amendement devrait être déclaré irrecevable. Si la discussion devait être longue, nous pourrions écouter et être éclairés mais de toute façon je suis d'avis, après avoir lu l'amendement, que ce dernier modifie une autre loi dont nous ne sommes pas saisis. Voilà pourquoi de prime abord, je déclarerai irrecevable l'amendement n° 25 des libéraux à moins que quelqu'un veuille en débattre vigoureusement.

En fait, je dois le déclarer irrecevable à cause du deuxième paragraphe. Le deuxième paragraphe est beaucoup plus affirmatif que le premier. Vous dites

La commission fait rapport au ministère de toute absence etc., et par là, vous amendez une loi dont nous ne sommes pas saisis. Par conséquent je déclare que l'amendement Lib-25 est irrecevable. Je ne peux pas l'accepter pour les raisons que je vous ai données. Il n'est pas conforme au Règlement.

**M. Allmand:** Mon amendement n'a qu'un seul paragraphe.

**Le président:** J'ai dit que c'était à partir du mot «commission», c'est-à-dire la deuxième partie.

**M. Allmand:** Vous voulez dire la deuxième phrase.

**Le président:** Je lis: «La Commission fait rapport au ministère de toute absence etc. Il s'agit d'une modification à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Par conséquent, je ne puis pas trouver recevable une motion faite ici portant sur les responsabilités d'une autre commission.

**M. Allmand:** Je trouve ça bizarre, monsieur le président. Je viens tout juste d'assister à une réunion d'un autre comité législatif qui étudie la Loi sur la GRC—j'ai oublié le numéro du projet de loi. Dans ce bill, en plus de modifier la Loi sur la

[Text]

**The Chairman:** I am advised that the statute may have been contained in the bill you were working on.

**Mr. Allmand:** What do you mean? The bill was principally a bill to amend the RCMP Act, but it amended at the same time the Criminal Code. I wish I had brought the bill with me. In my years here in Parliament I have had many bills before me in which we have amended other bills in a bill to amend on principal bill because with the other bills there was an interrelationship or an impact on the main bill.

**The Chairman:** May I say, *monsieur*, I will rule. I am ruling that I do not receive. Your option now would be to reintroduce, and I would be delighted to follow that debate when Mr. Speaker will rule as to the receivability or not of the said amendment.

**Mr. Allmand:** You say that the part you find particularly difficult is the part after Statistics Canada, where it starts "The Commission shall report any lack of". If I were to drop that part and just keep the part before that . . .

**The Chairman:** Of course, that makes it much more difficult to rule on. You have "which shall compare the data". I would rather rule the full motion out of order with a request to you to reintroduce it at report stage. I would like very much to follow the debate then, and I may be enlightened. I am ready . . .

**Mr. Allmand:** I find this most unusual. I have dealt with many bills which amended other statutes, and I just refer to one I did a few weeks ago. Well, fine; I guess I have no recourse right now.

**The Chairman:** No. I thank you for not pushing. But as I said . . .

**Mr. Allmand:** What can I do? I could stamp on the table, I suppose.

**The Chairman:** As a neutral chairman, I can assure you I will not vote on third reading either, but I will certainly follow . . . I hope you will introduce it.

**Mr. Allmand:** I certainly will.

**The Chairman:** Thank you. And I know some people will have a long debate with me if I am wrong.

Lib-26—proposed amendment to subclause 5.(2), having ruled that Lib-25 was out of order, of course it is consequential and does not need to be put.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, where are you now?

**The Chairman:** I am at your Lib-26. I have said that there is no need to put it because of the decision rendered on Lib-25.

Now, because Mr. Allmand had Lib-5, would you kindly go to—ah, you do not have it in this package, but you had it in

[Translation]

GRC, on modifie plusieurs autres lois qui intéressent cette dernière.

**Le président:** On me dit qu'il se peut que cette loi fasse l'objet d'une disposition du projet de loi que vous étudiez.

**M. Allmand:** Que voulez-vous dire? Le projet de loi portait modification avant tout de la Loi sur la GRC, mais il modifiait en même temps le Code criminel. J'aurais dû apporter ce projet de loi ici. Au cours de toutes mes années au Parlement, j'ai d'autres projets de loi en plus de constituer eux-mêmes des projets de loi, car ces autres projets de loi étaient liés à l'objectif du projet de loi principal.

**Le président:** Monsieur, c'est moi qui doit prendre la décision. Je décide de ne pas déclarer votre amendement recevable. Vous pouvez certainement le présenter de nouveau à une autre étape et je suivrai avec intérêt le débat quand l'Orateur décidera s'il est recevable.

**M. Allmand:** Vous dites qu'il y a une phrase au sujet de laquelle vous trouvez à redire, c'est-à-dire tout ce qui suit Statistique Canada. Cette phrase commence par «La Commission fait rapport au ministère de toute absence». Si je bifflais cette phrase pour ne garder que la partie précédente . . .

**Le président:** Bien sûr, cela compliquerait ma tâche. En effet, vous dites plus haut «qui compare les données». Je préfère décider que votre motion est irrecevable et vous demander de la présenter de nouveau à l'étape du rapport. Je trouverais fort intéressant le débat éventuel, car je pourrais peut-être apprendre quelque chose. Je suis prêt à . . .

**M. Allmand:** Je trouve cela tout à fait inusité. J'ai étudié nombre de projets de loi qui modifiaient d'autres lois et je viens de vous en donner un exemple vieux de seulement quelques semaines. Très bien alors. Je suppose que je ne peux rien de plus.

**Le président:** Non. Je vous remercie de ne pas insister. Mais comme je l'ai dit . . .

**M. Allmand:** Que puis-je faire? Je pourrais taper sur la table, je suppose.

**Le président:** À titre de président neutre, je peux vous assurer que je ne voterai pas non plus à la troisième lecture, mais je vais certainement suivre . . . j'espère que vous représenteriez votre amendement.

**M. Allmand:** Sans aucun doute.

**Le président:** Merci. Comme vous le savez, quand j'ai tort, les gens s'engagent dans une longue discussion avec moi.

L'amendement Lib-26, projet d'amendement pour modifier le paragraphe 5.(2). Puisque j'ai déclaré l'amendement Lib-25 irrecevable, et puisque celui-ci en découle, inutile de le présenter.

**M. Allmand:** Monsieur le président, où en êtes-vous?

**Le président:** J'en suis à votre amendement Lib-26. J'ai dit qu'il était inutile de le présenter à cause de la décision que j'ai rendue au sujet de Lib-25.

A cause de l'amendement de M. Allmand Lib-5, pouvez-vous vous reporter . . . Ah! je constate que vous n'avez pas

*[Texte]*

the old package. It was negated then, so therefore, consequently, Lib-27 will have to be disposed of because of that. You will remember that Lib-5 was to amend clause 3 by striking out lines 2 and 3—the Labour Code, and include all departments, corporations and agencies. It was negated at that time by a vote of 8 to 2.

*[Traduction]*

copie de cet amendement dans cette liasse. Cet amendement a été rejeté et par conséquent, nous ne pouvons pas accepter l'amendement Lib-27. Vous vous souviendrez que l'amendement Lib-5 visait à amender l'article 3 en supprimant les lignes 2 et 3, le Code du travail, y compris tous les ministères, sociétés et organismes. Cet amendement a été rejeté alors par 8 voix contre 2.

• 1545

**Mr. Allmand:** You have negated too many. It is like a bad dream.

**The Chairman:** Lib-4.

**Mr. Allmand:** Why are you referring back to Lib-5 if it has been defeated?

**The Chairman:** The subject-matter was already dealt with in Lib-5, so since the subject-matter was discussed then and was dealt with, voted on and negated for the same reason, we do not have to go through motion 27.

Next is Lib-28. I believe the action plan already was dealt with by the committee in Lib-24, but I will allow discussion on it because, in all fairness, I think it will be . . .

**Mr. Heap:** Mr. Chairman, on a point of order, in my package we have a Lib-27 and a Lib-29. I have also noticed that the NDP amendments are not numbered at all, so it makes it difficult to follow you quickly. I am wondering if we could take a minute simply to establish the numbering of this packet of amendments on which we are working.

**The Chairman:** I apologize. I am informed that apparently it is missing from the package, but in the last package we distributed, we put all the amendments of the NDP as they have appeared. For instance, later on I will call many NDP amendments. Since Lib-30 has been taken care of, I will follow with NDP-8A, Lib-31, Lib-32, NDP-10, etc.

**Mr. Heap:** If you list those now, it gives us a chance to look ahead and see what is coming up.

**The Chairman:** So you want me to go through that quickly. Okay, we will have Lib-28, Lib-29, G-7, Lib-30, NDP-8A, Lib-31, Lib-32, NDP-10, NDP-9—that was a mistake because one line comes before the other one—and on clause 7 we will have Lib-33, G-8, Lib-34, G-10, Lib-35, Lib-36, Lib-37, Lib-38, Lib-39, Lib-40—I have two Lib-40s, English and French—and Lib-41. If there is a mistake, we will correct it along the way, if you do not mind, sir.

**Mr. Heap:** Thank you. I think copies of Lib-28 are available.

**The Chairman:** Nobody has Lib-28, so we will go to Lib-29.

Mr. Allmand.

**M. Allmand:** Vous en avez rejeté trop. Cela ressemble à un cauchemar.

**Le président:** Lib-4.

**M. Allmand:** Pourquoi vous reportez-vous à l'amendement Lib-5, puisqu'il a été rejeté?

**Le président:** La question a déjà été discutée à l'occasion de l'amendement Lib-5, et puisqu'il en est ainsi, puisque l'amendement a été rejeté, nous n'avons pas besoin d'étudier la motion 27.

Passons à l'amendement Lib-28. Je pense que le plan de concrétisation a déjà été discuté en comité à l'occasion de l'amendement Lib-24, mais je vais quand même permettre qu'on en discute encore car, en toute justice, je pense que . . .

**M. Heap:** Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Dans ma liasse je n'ai que les amendements Lib-27 et Lib-29. J'ai également remarqué que les amendements néo-démocrates ne sont pas numérotés du tout ce qui rend les choses difficiles quand on veut suivre les débats. Pourrait-on consacrer une minute ou deux à la numérotation de cette liasse d'amendements sur laquelle nous travaillons.

**Le président:** Excusez-moi. On me dit que cet amendement ne se trouve pas dans la liasse mais dans la liasse qui a été distribuée juste avant. Nous avons inclus tous les amendements des néo-démocrates au fur et à mesure que nous les avons reçus. Par exemple, je mettrai en délibération plus tard beaucoup d'amendements néo-démocrates. Puisque l'amendement Lib-30 a été discuté, nous poursuivrons avec les amendements NDP-8A, Lib-31, Lib-32, NDP-10, et ainsi de suite.

**M. Heap:** Si vous en faisiez la liste maintenant, nous pourrions prendre de l'avance et savoir ce qui nous attend.

**Le président:** Vous voulez que nous fassions cela rapidement, n'est-ce pas? D'accord. Nous aurons les amendements Lib-28, Lib-29, G-7, Lib-30, NDP-8A, Lib-31, Lib-32, NDP-10, NDP-9, car une ligne précédait l'autre, et à l'article 7, nous aurons les amendements Lib-33, G-8, Lib-34, G-10, Lib-35, Lib-36, Lib-37, Lib-38, Lib-39, Lib-40, dont j'ai deux copies, une anglaise et une française, et Lib-41. S'il y a une erreur, je la redresserai au fur et à mesure.

**M. Heap:** Merci. Je pense que nous disposons maintenant des copies de l'amendement Lib-28.

**Le président:** Personne n'a copie de l'amendement de Lib-28, si bien que nous passerons à l'amendement Lib-29.

Monsieur Allmand.



[Text]

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, I have Lib-28, which is in the old package. For one reason or another, it was left out of the new package.

**The Chairman:** Mr. Allmand, please, on Lib-28.

**Mr. Allmand:** Lib-28 is with respect to clause 5, and it is to add immediately after line 19 the following paragraphs:

• 1550

5.4(a) The Canadian Human Rights Commission shall have direct access to the data and the action plans by virtue of this Act, and

(b) The data and action plans transmitted to the Canadian Human Rights Commission will be company specific.

There is some kind of a typographical error there. No, it is not a typographical error. It is just jargon. Paragraph 5.4(b) say that the data and action plans transmitted to the Canadian Human Rights Commission will be company specific, meaning that they will relate to the companies in question.

Mr. Chairman, this is the purpose: If the Canadian Human Rights Commission is to be an effective enforcement agency, they should have access to the data. It should be transmitted to them and should be in a form in which they can do something about it. That is the purpose of this amendment.

**The Chairman:** Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** We would have to be opposed to this amendment. The government amendment will clarify that the Canadian Human Rights Commission has direct access to the company specific reports submitted to the government, and . . .

**Mr. Allmand:** Would you clarify that?

**Mr. Weiner:** The government amendment will clarify . . .

**Mr. Allmand:** Which number is it?

**Ms Martha Hynna (Executive Director, Employment Services, Canada Employment and Immigration Commission):** It is a proposed amendment to clause 7.

**Mr. Weiner:** It is coming, in any case.

**Mr. Allmand:** Yes, I know, but if it were that good I would let mine go.

**Ms Hynna:** It is G-10.

**Mr. Allmand:** What does that follow?

**Ms Hynna:** It follows after Lib-34.

**Mr. Allmand:** Oh, yes.

**Mr. Weiner:** Also for the record, I might say that the Canadian Human Rights Act gives the commission access to any other material that is relevant to an investigation under the act.

[Translation]

**M. Allmand:** Monsieur le président, j'ai copie de l'amendement Lib-28 que je tire d'une liasse précédente. Pour une raison que j'ignore, il n'a pas été reproduit dans la nouvelle liasse.

**Le président:** Monsieur Allmand, vous avez la parole au sujet de l'amendement Lib-28.

**M. Allmand:** Cet amendement porte sur l'article 5 et il s'agit d'ajouter immédiatement après la ligne 19, les paragraphes suivants:

5.4(a) La Commission Canadienne des droits de la personne a directement accès aux données et plans d'action au terme de la présente Loi.

b) Les données et les plans d'action transmis à la Commission Canadienne des droits de la personne portent spécifiquement sur la compagnie dont elles émanent.

Il y a certainement une coquille ici. Non ce n'est pas une coquille. C'est tout simplement le jargon. L'alinéa 5.4(b) dit que les données et les plans d'action transmis à la Commission Canadienne des droits de la personne doivent porter spécifiquement sur la compagnie en question.

Monsieur le président, voici l'objectif: pour que la Commission Canadienne des droits de la personne puisse procéder à une application efficace, elle doit avoir accès aux données. Ces dernières doivent lui être transmises sous une forme lui permettant d'agir. C'est le but de cet amendement.

**Le président:** Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Nous nous opposons à cet amendement. Un amendement du gouvernement viendra préciser que la Commission Canadienne des droits de la personne a directement accès aux rapports que chacune des compagnies soumet au gouvernement et . . .

**M. Allmand:** Pouvez-vous préciser?

**M. Weiner:** L'amendement du gouvernement viendra préciser . . .

**M. Allmand:** Quel en est le numéro?

**Mme Martha Hynna (directeur exécutif, service de l'emploi, Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration):** Il s'agit d'un amendement proposé à l'article 7.

**M. Weiner:** Nous allons y venir de toute façon.

**M. Allmand:** Je sais bien mais s'il est si bon, je passerai le mien.

**Mme Hynna:** Il s'agit de l'amendement G-10.

**M. Allmand:** Après quoi cela vient-il?

**Mme Hynna:** Tout de suite après l'amendement Lib-34.

**M. Allmand:** Je vois.

**M. Weiner:** Je tiens à dire également que la loi Canadienne des droits de la personne donne à la Commission accès à tout autre document pouvant intéresser l'instruction d'une plainte en vertu de la présente loi.

[Texte]

**Mr. Allmand:** We will argue that at the time. But in looking at the government's amendment, all it sends to the Canadian Human Rights Act is a copy of the reports filed under clause 5, but clause 5 does not require very much. We have tried to amend it so that more would be required. My amendment says that the Canadian Human Rights Act shall have access to the data and action plans. Every time we have asked that the action plans be sent to the Canadian Human Rights Commission, the government has voted against it. I guess you are still against it. You do not want the action plans to go to the ...

That is a major difference in policy. We want the action plans to go to the Canadian Human Rights Commission; otherwise, they are not really an enforcement agency. I guess they can review the material—God knows what else they can do. I do not believe they can do very much.

**The Chairman:** Do you want a vote, or do you suspend?

**Mr. Allmand:** No, no. I want a vote.

**The Chairman:** Mr. Heap, please.

**Mr. Heap:** Mr. Chairman, I do not really understand Mr. Weiner's objection to this. The amendment before us is:

The Canadian Human Rights Commission shall have direct access to the data and the action plans by virtue of this Act.

Now, I do not have the specific citations in front of me, but my understanding and recollection is that this is in line with what the Canadian Human Rights Commission asked for. We were told this morning that the government's amendments have provided what the Canadian Human Rights Commission asked for. In this case, it seems to me, Mr. Allmand's amendment provides what he asked for, and the amendment we will be considering later, G-10, provides less.

Surely the argument of confidentiality cannot be applied here. I would hope that the Canadian Human Rights Commissioner has the confidence of the government and deserves the confidence of the employer to the extent that they would expect him to respect confidentiality of any data that he look at.

• 1555

I find it very strange that the government side should seek to withhold information from the Human Rights Commissioner that the Human Rights Commissioner might seek to have in order to resolve a question or a possible complaint.

The government has been stating that it has to protect an employer against being exposed to his competitors, but that has no reasonable application in this case. I would ask the government members to consider that to refuse this access to the Canadian Human Rights Commissioner is to tend to make

[Traduction]

**M. Allmand:** Nous allons en reparler. J'ai sous les yeux l'amendement du gouvernement qui prévoit tout simplement que la Commission Canadienne des droits de la personne recevra copie des rapports présentés sous le régime de l'article 5 mais l'article 5 n'est pas très exigeant. Nous avons essayé de présenter des amendements pour qu'on exige davantage. Mon amendement dit que la Commission Canadienne des droits de la personne doit avoir accès aux données et aux plans d'action. Chaque fois que nous avons demandé que les plans d'action soient envoyés à la Commission Canadienne des droits de la personne, le gouvernement a voté contre notre requête. Je suppose qu'il n'a pas changé d'avis. Vous ne voulez pas que les plans d'action soient envoyés ...

C'est une différence importante de politique. Nous voulons que les plans d'action soient envoyés à la Commission Canadienne des droits de la personne. À défaut, cette dernière ne peut être un organisme de mise en application. Je suppose que la Commission peut revoir les documents et Dieu seul sait que c'est à peu près tout. Je ne pense pas que la Commission puisse faire grand chose.

**Le président:** Voulez-vous voter ou réserver cet amendement?

**M. Allmand:** Je veux voter.

**Le président:** Monsieur Heap.

**M. Heap:** Monsieur le président, je ne comprends pas très bien l'objection de M. Weiner. L'amendement que nous avons sous les yeux:

La Commission Canadienne des droits de la personne a directement accès aux données et aux plans d'action au terme de la présente loi.

Je n'ai pas la citation précise sous les yeux mais je pense que cela est tout à fait conforme à ce que la Commission Canadienne des droits de la personne nous a demandé. On nous a dit ce matin que les amendements du gouvernement répondaient au souhait du commissaire aux droits de la personne. Si c'est le cas, il me semble que l'amendement de M. Allmand y répond mais l'amendement du gouvernement G-10, que nous étudions plus tard, n'y répond pas entièrement.

On ne peut certainement pas invoquer le caractère confidentiel ici. Nul doute que le commissaire aux droits de la personne a la confiance du gouvernement et mérite celle des employeurs si bien que ces derniers doivent savoir que toutes les données déposées à la Commission seront protégées.

Je trouve curieux que le gouvernement ait décidé de refuser au commissaire aux droits de la personne des renseignements qui pourraient lui être nécessaires pour résoudre une question ou instruire une plainte.

Le gouvernement prétend vouloir protéger un employeur contre ses concurrents, mais cet argument-là n'a rien à voir avec la situation ici. Les députés de la majorité devront reconnaître que le fait de refuser au commissaire aux droits de la personne l'accès à tous les documents rend tout le projet de

*[Text]*

a mockery of the whole bill... that we want a Mickey Mouse type of inquiry that will not be able to achieve any results. If the commissioner is to get results, he has to have access to the facts—to the data and to the action plan.

I would hope the government members would reconsider their position.

**Mr. Nystrom:** Mr. Chairman, the amendment Mr. Allmand talks about, the Human Rights Commission having direct access to data and action plans... I think data can be an awful lot more sweeping than just the government amendment, which refers to the fact that all they have to do is send a copy of the plan to the Canadian Human Rights Commission, because a copy of the plan can be very narrow in scope, while access to all the data can be an awful lot broader and much more useful for seeing whether or not there has been compliance with the intent of the proposed law that is before this committee today. I think that is a good reason why we should be supporting Mr. Allmand's amendment.

**Mr. Allmand:** I want to read to the committee, in particular to the Conservative members, what Mr. Fairweather said when he appeared before this committee. He said:

The commission recommends that the bill be amended to designate the Canadian Human Rights Commission specifically as an agency having direct access to the data collected by virtue of the legislation and, as necessary, to the action plans maintained by organizations; and that the data be company-specific...

My amendment is based on what Mr. Fairweather said: that the data be company-specific...

and that the data be transmitted by the Canada Employment and Immigration Commission to the Canadian Human Rights Commission as soon as possible after receipt.

I would like to ask the Parliamentary Secretary... I presume his statement against my amendment means he does not agree with Mr. Fairweather, the Canadian Human Rights Commissioner.

You are rejecting his...

**Mr. Weiner:** No, I do not want you to say I am rejecting that at all. I am very cognizant of what you are saying, and I believe the Canadian Human Rights Commission also believe they will have all the power they require with what we are amending. Where results are problematic, they certainly will have the ability to demand and get all the data they require. There is no feeling on my part that we are stinting their role as an enforcement agency. To the contrary. They will have everything they require here.

*[Translation]*

loi inutile et bidon... c'est comme si vous disiez que vous permettez uniquement des enquêtes superficielles qui n'aboutiront à rien. Si le commissaire veut obtenir des résultats, il lui faudra connaître tous les faits, en ayant accès aux données et au plan d'action.

J'espère que les députés de la majorité réexamineront leur position.

**M. Nystrom:** Monsieur le président, en ce qui concerne l'amendement de M. Allmand qui prévoit que la Commission canadienne des droits de la personne aurait directement accès aux données et au plan d'action, il me semble que le terme «données» a un sens beaucoup plus large que celui qu'on retrouve dans l'amendement du gouvernement, qui prévoit simplement la transmission d'une copie du plan à la Commission canadienne des droits de la personne. En fait, une copie du plan n'est pas grand-chose, tandis que si le commissaire avait accès à toutes les données disponibles, ce serait beaucoup plus utile; puisqu'il pourrait savoir ou non si l'intéressé a respecté l'intention du projet de loi dont le Comité est actuellement saisi. Je crois que c'est une excellente raison, d'appuyer l'amendement de M. Allmand.

**M. Allmand:** Si vous me permettez, je voudrais lire, pour la gouverne de tous les membres, et surtout des députés conservateurs, les propos de M. Fairweather lorsqu'il a comparu devant ce Comité. Voici donc un extrait:

La Commission recommande que le projet de loi soit modifié pour préciser que la Commission canadienne des droits de la personne aura un accès direct aux données réunies conformément à la loi et, le cas échéant, au plan d'action des sociétés ou organisations en question; de plus, elle recommande que ces données indiquent le nom de la compagnie à laquelle elles se rapportent...

Mon amendement découle justement de la recommandation de M. Fairweather, à savoir que les données indiquent le nom de la compagnie à laquelle elles rapportent...

et que les données soient transmises par la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration à la Commission canadienne des droits de la personne aussitôt que possible après leur réception.

Je voudrais poser une question au secrétaire parlementaire... Je présume que le fait qu'il n'accepte pas mon amendement ne veut pas dire qu'il n'est pas d'accord avec M. Fairweather, le commissaire aux droits de la personne.

Est-ce que vous rejetez...

**M. Weiner:** Non, je ne voudrais pas que vous croyiez que je rejette sa recommandation. Je comprends très bien ce que vous dites, mais je crois que la Commission canadienne des droits de la personne sait déjà qu'elle aura le pouvoir d'obtenir tous les documents qu'elle voudra avec l'amendement que nous proposons de faire. En cas de difficulté particulière, elle pourra sans aucun doute non seulement demander mais recevoir toutes les données qu'il lui faudra. À mon avis, il ne s'agit nullement de réduire le rôle qui lui incombe à titre d'organisme chargé de l'application du projet de loi. Tout au contraire. Elle pourra obtenir tout ce qu'il lui faudra.



[Texte]

**Mr. Allmand:** But you are not accepting his recommendation. You have rejected it.

**Ms Hynna:** I think the point is that the reports as they are submitted according to clause 7, and all the data in the reports, will be transferred if you accept government amendment no. 7. They will be transmitted as they come from the employers directly to the Canadian Human Rights Commission. Once the Canadian Human Rights Commission get those reports, they will be able to determine from that interview whether there are problems which give reasonable grounds for believing discriminatory practices are taking place, including under clause 10, which is a very broad clause dealing with systemic discrimination. If they decide to initiate a complaint, they will then be able, under their act, to have access to all the information the employers have, including their employment equity plans, and including the data.

• 1600

You accepted an amendment earlier today that requires the employer to hold the data upon which they base their reports for three years. They will have access to that data.

**Mr. Heap:** They have that power by virtue of their own legislation?

**Ms Hynna:** As long as they have initiated a complaint. Wherever a complaint exists they have the authority by virtue of their legislation to get any information that is relevant to the complaint.

**Mr. Heap:** But it could be, if there is a borderline case, that without the full data the commission might not feel justified in making a complaint, but if it had the full data that might tip the balance—as I said, in a borderline case.

I do not understand. If present legislation authorizes the commission to receive the full data where it finds and lays a complaint, then when we are trying to make an advance in this new legislation and trying to give the commission an opportunity it does not now have why do we not ensure that in order to avoid confusion and in order to avoid failing to lay a complaint where it ought to or laying a complaint where it ought not to—that is, perhaps prejudging a matter because of the lack of data—if we have confidence in the commission then why not allow them automatic, full access to the data from the beginning? Surely that would expedite the work—which I think everybody wishes: employer, employee, commission and government—and it would be very useful for avoiding confusion or uncertainty.

**The Chairman:** Thank you.

Lib-28 I will suspend until I see a quorum.

[Traduction]

**M. Allmand:** Mais il n'en reste pas moins que vous n'acceptez pas sa recommandation. Vous l'avez déjà rejetée.

**Mme Hynna:** Il conviendrait de vous signaler que si vous acceptez l'amendement n° 7 que propose le gouvernement, tous les rapports dont il est question à l'article 7 ainsi que toutes les données qui contiennent ces rapports, seront transmis à la commission. À mesure qu'ils sont reçus des employeurs, ils seront transmis directement à la Commission canadienne des droits de la personne. Une fois que la Commission canadienne des droits de la personne aura reçu ces rapports, elle pourra déterminer si les problèmes constatés lui donnent de bons motifs de croire que l'employeur recourt à des pratiques discriminatoires aux termes de l'article 10, disposition de portée très large relative à la discrimination systémique. Si elle décide de porter plainte, elle pourra, aux termes de la loi qui la régit, accéder à tous les renseignements détenus par les employeurs, y compris leur plan d'action en matière d'équité dans l'emploi, et toutes les données disponibles.

Vous avez accepté un amendement plus tôt aujourd'hui selon lequel l'employeur doit conserver les données qui sont à la base de son rapport pendant un minimum de trois ans. La commission aura donc accès à ces données-là.

**M. Heap:** A-t-elle déjà ce pouvoir aux termes de la loi qui la régit?

**Mme Hynna:** Oui, si c'est elle qui porte plainte. En cas de plainte, elle a le pouvoir, aux termes de la loi qui la régit, d'obtenir tout renseignement qui se rapporte à la plainte.

**M. Heap:** Mais dans un cas un peu douteux, il est possible que la commission hésite à porter plainte en l'absence de données complètes qui lui permettent justement de fonder ses arguments. Il me semble que si elle avait accès à toutes les données, ça lui permettrait, dans certains cas, de faire dissiper ces doutes.

Je ne comprends vraiment pas. Vous dites que la loi actuelle autorise la commission à recevoir toutes les données qui pourraient lui être nécessaires lorsqu'elle porte plainte. Mais si nous essayons, par le biais de ce projet de loi, d'améliorer la situation en donnant à la commission des moyens qu'elle n'a pas actuellement, pourquoi ne pas nous assurer, afin que la situation soit claire et qu'elle puisse juger, dès le départ, si une plainte serait bien fondée ou non—pour éviter qu'elle préjuge de l'affaire en l'absence de données pertinentes—qu'elle ait un accès automatique à l'ensemble des données disponibles—surtout si nous prétendons lui faire confiance? Il me semble que cela permettrait d'accélérer les choses—ce qui serait à l'avantage de tout le monde, que ce soit l'employeur, l'employé, la commission ou le gouvernement. D'ailleurs, cela permettrait d'éliminer toute incertitude.

**Le président:** Merci.

Je vais réserver l'amendement libéral n° 28 en attendant d'avoir le quorum.

[Text]

Mr. Leblanc is not yet a member of the committee. The clerk will not recognize him unless she receives a special paper.

So those in favour of Lib-28.

**Mr. Allmand:** I would like a recorded vote.

**The Chairman:** With pleasure.

Amendment negated: nays, 6; yeas, 3

**The Chairman:** Lib-29.

Mr. Allmand.

**Mr. Allmand:** This is again an amendment to clause 5, and it is to add at the end that a copy of the employer's report shall be provided to each bargaining agent.

Even though the government members have turned down an amendment which would require that employment equity be bargained through collective bargaining, while they did not want that in the bill they felt there was still the opportunity for collective bargaining on employment equity.

• 1605

If that is the case, and if it is going to be done properly, a copy of the employer's report on employment equity should be provided to each bargaining agent. Consequently, the purpose of this amendment is to make sure that where there is a union and there is a bargaining agent and there are matters relating to employment equity, that report of the employer should go to the bargaining agent so that they are in a position to bargain properly or to at least to approach the bargaining table on these matters with the proper information.

I think we can accept this amendment even though there is no clause in the bill obliging collective bargaining on employment equity to take place, because the government members... I think it was Mr. Weiner who said they did not want that in the bill, but he said that he expected that these things would be from time to time bargained collectively, especially if there is a union. Well that is true, but it cannot be done if a lot of the information is kept from the bargaining agent of the union.

**Le président:** M. Weiner, s'il vous plaît.

**Mr. Weiner:** As a point of order, I believe we have already settled this issue, Mr. President, under Lib-17.

**The Chairman:** I know. There was some nuance, so I let it go for discussion.

Motion negated

[Translation]

M. Leblanc n'est pas encore membre du Comité. La greffière ne peut pas lui permettre de voter à moins qu'elle ait reçu un document spécial.

Nous passons au vote. Ceux qui sont pour l'amendement libéral n° 28?

**M. Allmand:** Je voudrais un vote par appel nominatif, s'il vous plaît.

**Le président:** Avec plaisir.

L'amendement est rejeté par six voix contre trois.

**Le président:** Nous passons à l'amendement libéral n° 29.

Monsieur Allmand.

**M. Allmand:** Encore une fois, l'amendement que je vous présente prévoit de modifier l'article 5, en ajoutant à la fin qu'un exemplaire du rapport de l'employeur sera fourni à chaque agent négociateur.

Même si les députés de la majorité ont déjà rejeté un amendement qui aurait eu pour effet d'exiger que l'équité en matière d'emploi fasse l'objet de négociations collectives, ils nous ont donné l'impression qu'il serait tout de même possible de parler de négociations collectives dans le cadre de ce projet de loi dans d'autres circonstances.

Si c'est le cas, et que nous voulions vraiment prévoir la négociation des mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi, une copie du rapport de l'employeur devrait être transmis à chaque agent négociateur. Par conséquent, l'objet de cet amendement est de garantir que s'il existe un syndicat ou un agent négociateur au sein d'une organisation où des questions relatives à l'équité en matière d'emploi restent à régler, le rapport de l'employeur sera transmis à l'agent négociateur pour lui permettre de se préparer en prévision des négociations ou, du moins, d'avoir les renseignements nécessaires avant d'entamer des négociations.

Je crois que nous pouvons tous accepter cet amendement même si le projet de loi n'oblige pas l'employeur à négocier l'équité en matière d'emploi, surtout que les députés de la majorité... je crois que c'est M. Weiner qui a dit qu'il ne voulait pas rendre de telles négociations obligatoires dans le projet de loi, mais qu'il s'attendait à ce que ces questions fassent l'objet de négociations collectives de temps en temps, surtout lorsqu'il existait un syndicat. C'est probablement vrai, mais l'agent négociateur du syndicat ne pourra pas négocier s'il ne peut pas obtenir les renseignements nécessaires.

**The Chairman:** Mr. Weiner, please.

**M. Weiner:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je pense que nous avons déjà réglé cette question au moment d'étudier l'amendement libéral n° 17.

**Le président:** Oui, je le sais. Mais il me semblait qu'il y avait une petite différence entre les deux, alors j'ai accepté que nous en discussions.

La motion est rejetée

[*Texte*]

**Le président:** *Government 7*, une résolution du gouvernement: numéro 7. M. Weiner, s'il vous plaît.

**Mr. Weiner:** I move that G-7 as written and distributed be accepted.

**The Chairman:** Comment, please.

**Mr. Allmand:** What is the purpose of this amendment? You expect the employers to throw their records away, so you are going to ask them to keep them for three years—is that it?

**Mr. Weiner:** Yes.

**Mr. Allmand:** It has nothing to do with employment equity, I suppose, but something that will make sure that the . . .

**The Chairman:** It is equity retroactivity.

**Mr. Allmand:** —businesses keep their records for three years.

**Mr. Nystrom:** I have just maybe a silly little question: Why three years? Is it just an arbitrary number, or is this a . . . ?

**Mr. Weiner:** You mean why did we not take another number? That was probably a useful period of time.

**The Chairman:** Otherwise you would need a building.

**Mr. Nystrom:** Okay.

**The Chairman:** It is arbitrary.

Amendment agreed to

Clause 5 as amended agreed to: yeas, 8; nays, 3

L'article 6: *Infraction*

**Le président:** Maintenant,

the Hon. Mr. Warren Allmand, Lib-30.

**Mr. Allmand:** That was an amendment that was being prepared, but since the government has rejected the obligation to bargain collectively . . .

**The Chairman:** That is what I was going to say.

**Mr. Allmand:** —there is no use wasting our time.

**The Chairman:** NDP-8a I have to rule out of order because it has been dealt with already. Lib-31, the Hon. Mr. Allmand, *s'il vous plaît*.

• 1610

**The Chairman:** Members, whatever vote you take on this one will take care of Liberal amendments 33, 35, and 39.

**Mr. Allmand:** I wanted to clarify, to begin with, something about the numbering of the clauses. Are we dealing with old clause 6, or is this now clause 7, because you changed clause . . .

[*Traduction*]

**The Chairman:** *L'amendement n° 7 du gouvernement*. We are now on government amendment 7. Please go ahead, Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** Je propose que l'amendement G-7, tel qu'il est rédigé sur la feuille distribuée, soit acceptée.

**Le président:** Y a-t-il des remarques?

**Mr. Allmand:** Quel est l'objet de cet amendement? Vous vous attendez à ce que les employeurs jettent leurs dossiers, et vous leur demandez donc de les conserver pendant trois ans? C'est bien cela?

**Mr. Weiner:** Exact.

**Mr. Allmand:** En fait, cela n'a rien à voir avec l'équité en matière d'emploi; vous voulez simplement vous assurer que . . .

**Le président:** Il s'agit d'équité rétroactive.

**Mr. Allmand:** . . . les entreprises conservent leurs dossiers pendant trois ans.

**Mr. Nystrom:** J'ai une question un peu stupide à vous poser: pourquoi avez-vous choisi une période de trois ans? S'agit-il simplement d'un chiffre arbitraire, ou . . . ?

**Mr. Weiner:** Vous voulez savoir pourquoi nous n'avons pas choisi une autre période? Il nous semblait qu'il s'agissait d'une période raisonnable.

**Le président:** Si elle était plus longue, il faudrait un entrepôt spécial.

**Mr. Nystrom:** Très bien.

**Le président:** C'est tout à fait arbitraire.

L'amendement est adopté

L'article 5, tel que modifié, est adopté par huit voix contre trois

Clause 6: *Offence*.

**The Chairman:** Thank you.

L'honorable Warren Allmand présentera l'amendement Lib-30.

**Mr. Allmand:** Nous étions en train de préparer cet amendement, mais puisque le gouvernement a déjà rejeté l'obligation de soumettre ces questions aux négociations collectives . . .

**Le président:** C'est justement ce que j'allais dire.

**Mr. Allmand:** Ce n'est pas la peine d'insister là-dessus.

**Le président:** Je vous signale que l'amendement NPD-8a est irrecevable puisqu'il a déjà été couvert. Nous passons à l'amendement Lib-31. Allez-y, monsieur Allmand.

**Le président:** Quelle que soit la façon dont vous votez, ceci réglera les amendements libéraux numéros 33, 35 et 39.

**Mr. Allmand:** Je voudrais tout d'abord demander quelques précisions concernant la numérotation des articles. S'agit-il de l'ancien article 6 ou bien de l'article 7, vu que vous avez changé l'article . . .



*[Text]*

**The Chairman:** No, we deal with the clauses as they appear in the bill. The order is polished up at the very end. Otherwise it is total confusion; nobody knows what we are talking about.

**Mr. Allmand:** I move that clause 6 be amended by striking out line 21 on page 3 and substituting the following:

section 4 and section 5 is guilty of an offence and liable on

**The Chairman:** You want to add "section 4".

**Mr. Allmand:** Exactly.

The reason is, as I have explained at every meeting I went to, and as the target groups have explained to me, that this bill now is flim-flam. It is toothless. The only penalty in the entire bill is if the employer does not make a report.

Consequently, an employer could avoid penalty simply by every year filing a report which would say, we have 100 employees, they are all white males, we have no women, we have no Indians, we have no visible minorities. Next year, same report: 100 employees, no females, no native Canadians, nobody with disabilities, no visible minorities. The third year the same thing; the fourth year the same thing; the fifth year no penalties. But no progress on affirmative action, no progress on employment equity; nothing.

The purpose of this amendment is to make sure the penalty clause includes... it would read: "an employer who fails to comply with section 4"—proposed section 4 is the one that really requires some action—"an employer shall implement employment equity by" (a), (b), etc. If he does not comply with that proposed section, then there should be a penalty.

The purpose of this amendment is to make sure the penalty clause applies to those employers who do not do what they are supposed to do under clause 4. I cannot understand how the government can put a bill before Parliament asking employers to do something in clause 4 and have no penalties: no sanctions; nothing whatsoever. The court of public opinion, I guess... but we have had many witnesses, including Judge Abella, tell us the court of public opinion in these matters has no impact whatsoever.

So the purpose of the amendment is to make sure that under the government's own legislation, where it asks employers to do something, if they do not do it, they are subject to the penalty clause, which is clause 6.

• 1615

**Le président:** Monsieur Weiner, je vous prie.

**Mr. Weiner:** Of course, the kind of reporting you are indicating, Mr. Allmand, is indeed a sham. That type of systemic discrimination is exactly what we know the Canadian Human Rights Commission will act upon, and we are confident that they will.

**Mr. Allmand:** You see, Mr. Chairman, when the Canadian Human Rights Commission were here and they came back on

*[Translation]*

**Le président:** Nous étudions les articles dans l'ordre dans lequel ils sont présentés dans le projet de loi. L'ordre définitif sera mis au point à la fin, sans quoi on ne s'y retrouverait plus.

**M. Allmand:** Je propose que l'article 6 soit modifié en remplaçant la ligne 22 page 3 par ce qui suit:

aux articles 4 et 5 commet une infraction et est passible de...

**Le président:** Vous voulez donc ajouter l'article 4.

**M. Allmand:** C'est exact.

J'ai dit et répété depuis le début, tout comme les groupes cibles, d'ailleurs, que dans sa forme actuelle, la loi ne va pas assez loin, des sanctions étant imposées uniquement au cas où un employeur ne dépose pas un rapport.

Un employeur pourrait donc éviter toute sanction en déposant chaque année un rapport disant par exemple qu'il a cent employés, tous des hommes blancs; aucune femmes, aucun Indien, personne qui appartienne à une minorité visible. L'année suivante il déposerait un rapport identique: cent employés, pas de femmes, pas d'autochtones, pas de handicapés, pas de personnes appartenant à une minorité visible. La même chose pendant les troisième, quatrième et cinquième années, toujours sans être passible de sanctions, alors qu'aucun progrès n'aurait été enregistré en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

Aux termes de mon amendement cet article serait libellé comme suit: un employeur qui ne se conformerait pas à l'article 4—ou plutôt au projet d'article 4 qui spécifie qu'un employeur doit mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi par les actions figurant aux alinéas a), b), etc. S'il ne se conforme pas aux dispositions de cet article, il y aurait des sanctions.

L'objet de cet amendement est donc d'imposer des sanctions à quiconque ne respecterait pas les dispositions de l'article 4. Je n'arrive pas à comprendre comment le gouvernement peut proposer un projet de loi enjoignant aux patrons de faire quelque chose aux termes de l'article 4 sans prévoir de sanctions. D'après différents témoins, dont la juge Abella, le public n'a rien à dire dans ce genre de question.

L'objet de cet amendement est donc d'appliquer des sanctions au cas où un patron ne respecterait pas les obligations qui lui sont imposées.

**The Chairman:** Mr. Weiner.

**M. Weiner:** Un rapport comme celui que vous venez d'évoquer serait bien entendu ridicule. Dans un cas de discrimination aussi flagrante, la Commission canadienne des droits de la personne ne manquerait pas d'intervenir.

**M. Allmand:** Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne a comparu devant nous à deux reprises, je leur

*[Texte]*

a second occasion, I asked them to identify the clauses which would allow them to impose sanctions where people did not act on clause 4 of this bill. They referred me to two clauses. I examined and re-examined them. I am a lawyer; I saw no legal basis for their imposing any sanctions against employers who did not do what they are supposed to do under clause 4. Those clauses they referred me to allowed them to take action against people who discriminated in terms of the Canadian Human Rights Act, but as I mentioned this morning, this bill is not a bill that deals with discrimination; it is a bill that deals with affirmative action.

I do not believe that, by simply referring reports . . . If you just put a clause in this bill so that reports can go to the Canadian Human Rights Commission, that will allow them to apply sanctions when those employers do not do what they are supposed to do under clause 4. I am not convinced. I have read it and re-read it, and I do not know why, if the government is serious, they will not simply put something in this bill that says, if you do not do what you are supposed to do in clause 4, you are subject to penalties, which they could do by amending clause 6 in the way I have suggested, with no penalty. All this great talk in clauses 2, 3 and 4, saying an employer "shall implement employment equity by", but with no penalty . . . It is just wishful thinking, I guess. I see nothing in the Canadian Human Rights Act that will allow them to apply sanctions if clause 4 is not lived up to.

**The Chairman:** Okay. Is there a reply?

**Mr. Weiner:** I just hope the member did not say the reports would not go to the Canadian Human Rights Commission.

**Mr. Allmand:** No, I said they will.

**Mr. Weiner:** Okay, because they certainly will. I want to leave one last thought that Mr. Gordon Fairweather said, as he ended his presentation: We need this bill; let us get on with it. His final summation was that what he has in this bill is sufficient to give him the power and the authority to proceed and actually go after those people who do not institute what he considers are proper reports. If the goals and timetables are shams, then he will see through that.

**Mr. Allmand:** You have missed my point. I did not say the reports would be shams. Even if the reports are quite honest and complete and they go to the Canadian Human Rights Commission, I see nothing in the Canadian Human Rights Act which will be able to sanction the employers for not doing what they were supposed to do in clause 4, which is to implement employment equity.

The Canadian Human Rights Act deals with cases of discrimination. Affirmative action is a program of reverse discrimination, and I do not think the present powers in the Canadian Human Rights Act allow the Canadian Human Rights Commission to apply sanctions for failure to implement affirmative action as it was supposed to be done under clause 4. The reason we need another law to deal with affirmative

*[Traduction]*

ai demandé quelles sont à leur avis les clauses du projet de loi qui leur permettraient d'imposer des sanctions au cas où des patrons ne respecteraient pas les dispositions de l'article 4. Ils m'ont cité ces deux clauses-là. Je les ai étudiées en détail et bien que je sois avocat, je ne vois pas comment on pourrait infliger des sanctions à un patron qui ne respecterait pas les dispositions de l'article 4. Ces articles permettraient à la Commission de poursuivre des personnes coupables de discrimination au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne; mais ainsi que je l'ai expliqué ce matin, le présent bill traite non pas de discrimination mais de mesures sociales.

Je ne pense pas qu'il suffise de stipuler que les rapports pourraient éventuellement être soumis à la Commission canadienne des droits de la personne et que les employés ne respectant pas les dispositions de l'article 4 seraient ainsi passibles de sanctions. Je n'arrive pas à comprendre pourquoi, si le gouvernement est vraiment sérieux au sujet de toute cette affaire, il refuse de prévoir des sanctions au cas où des patrons refuseraient de se conformer aux dispositions de l'article 4. Il suffirait pour ce faire de modifier l'article 6 comme je l'ai proposé. Les articles 2, 3 et 4 disant que les employeurs doivent mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi sans pour autant imposer de sanctions sont en réalité des vœux pieux. Par ailleurs la Loi canadienne sur les droits de la personne ne permet pas à mon avis d'imposer des sanctions au cas où l'article 4 ne serait pas respecté.

**Le président:** Avez-vous quelque chose à répondre?

**M. Weiner:** Vous n'avez quand même pas voulu dire que les rapports ne seraient pas soumis à la Commission canadienne des droits de la personne.

**M. Allmand:** Non, j'ai dit tout le contraire.

**M. Weiner:** Tant mieux, car ils le seront certainement. Je vous ferais remarquer en outre que M. Gordon Fairweather a terminé son intervention en disant que nous avons besoin de ce projet de loi et qu'il faut donc l'adopter le plus rapidement possible. A son avis le contenu de ce projet de loi lui permettrait de poursuivre les personnes qui ne soumettraient pas des rapports qu'il jugerait convenables. Si les objectifs fixés et les dates prévues pour la réalisation sont inacceptables, il s'en rendra compte bien assez vite.

**M. Allmand:** Ce n'ai pas ce que j'ai voulu dire et je n'ai jamais prétendu que ces rapports seraient vides de sens. Mais même si ces rapports sont honnêtes et complets et soumis à la Commission des droits de la personne, je ne vois pas comment, aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, on pourrait imposer des sanctions aux employeurs qui n'appliqueraient pas les dispositions de l'article 4, c'est-à-dire l'équité en matière d'emploi.

La Loi canadienne sur les droits de la personne vise la discrimination alors que les mesures sociales constituent une discrimination à rebours; or à mon avis les pouvoirs prévus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne ne permettent pas à la Commission canadienne des droits de la personne d'imposer des sanctions en cas de non-respect de l'article 4 prévoyant des mesures sociales. Nous avons justement besoin d'une loi spéciale traitant des actions sociales

*[Text]*

action is because the Canadian Human Rights Act did not deal with affirmative action; it dealt with discrimination.

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Thank you, Mr. Chairman. I want to support Mr. Allmand's amendment here. This is something we have talked about for a long, long time. All the target groups have said to us that they want the part on penalties to apply to implementing employment equity in this country, not just reporting.

In the present bill, clause 6 imposes a fine only if there is a failure to report, and all Mr. Allmand is saying is that there should be a fine if there is a failure to report and also a fine if there is a failure to implement. In other words, a company has an action plan, and if they fail to report that action plan, there would now be a possible penalty imposed.

• 1620

Mr. Allmand's amendment is saying that there should also be a penalty if that plan is not implemented. I think that is perfectly logical. Why file a report if there is no sanction vis-à-vis the implementation of the program?

I think Mr. Allmand is right when he talks about the Canadian Human Rights Act being written to make sure there is no discrimination in the law. It is not there to implement affirmative action or employment equity. It is not going to force the banks to make sure there are enough women in middle management positions or senior management positions. It is there to stop an explicit form of discrimination against a woman who is denied a promotion because she is discriminated against on the basis of gender, but it is not going to be there to keep a bank to its timetable.

So I think this is a very, very important clause. All the target groups, do not forget, have called for this. In Toronto last week we had the disabled people, we had women, we had visible minorities saying that the penalties should apply to any employer that does not implement employment equity in this country.

Je suis certain que le député de Richelieu est d'accord avec moi à ce sujet, parce que c'est un conservateur très, très progressiste. Je suis certain qu'il est d'accord avec moi qu'une amende doit être imposée à une société qui refuse de mettre l'équité en application.

Maybe some of these members will speak up and fight for this particular amendment.

So it is very important. It gives it an awful lot more clout towards making sure there is employment equity in this country.

**The Chairman:** Mr. Heap.

**Mr. Heap:** There are further points I would like to make.

*[Translation]*

parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne porte uniquement sur des cas de discrimination.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Merci, monsieur le président. Je voudrais appuyer l'amendement proposé par M. Allmand. Nous en avons déjà longuement discuté. Tous les groupes cibles ont en effet insisté pour que les patrons soient passibles de sanctions non seulement au cas où ils refuseraient de soumettre un rapport mais également au cas où ils ne respecteraient pas les dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi.

Or le présent bill, plus précisément l'article 6, prévoit des sanctions uniquement au cas où le rapport n'est pas déposé, ce à quoi M. Allmand voudrait ajouter des sanctions au cas où les mesures visant à imposer l'équité en matière d'emploi ne sont pas respectées. Dans sa forme actuelle, le projet de loi prévoit des sanctions au cas où une entreprise refuse de soumettre son plan d'action.

Aux termes de l'amendement proposé par M. Allmand, des sanctions seraient prévues si le plan d'action n'était pas mis en oeuvre, ce qui à mon avis est parfaitement logique. À quoi serviraient les rapports si le refus de les mettre en oeuvre n'entraînait aucune sanction?

M. Allmand a par ailleurs tout à fait raison de souligner le fait que la Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique uniquement à des cas de discrimination et non pas aux mesures sociales ni à l'équité en matière d'emploi. Cette loi ne saurait en effet être invoquée pour obliger les banques à avoir suffisamment de femmes parmi leurs cadres moyens et supérieurs. La Loi canadienne sur les droits de la personne pourrait être invoquée uniquement au cas où une femme se verrait refuser une promotion du fait de son sexe, mais cette même loi ne pourrait être invoquée si la banque ne respecte pas son propre programme d'action.

C'est donc à mon avis une clause de plus haute importance. Tous les groupes cibles l'exigent. Lorsque nous étions à Toronto la semaine dernière, les handicapés, les femmes, et les minorités visibles ont tous fait valoir que les patrons qui refusent de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi devraient être passibles de sanctions.

I am sure that the member for Richelieu will agree with me on this point, because he is a very progressive Conservative. I am sure he will agree that penalties should be imposed on employers who refuse to implement employment equity.

J'espère donc que certains de ces députés se prononceront en faveur de cet amendement.

Ce n'est que grâce à un amendement de ce genre que l'équité en matière d'emploi deviendra une réalité au Canada.

**Le président:** Monsieur Heap.

**M. Heap:** Il y a d'autres points que je veux faire ressortir.



## [Texte]

I find it more and more strange, when the only enforcement provided in this bill is enforcement on reporting and when the employers when they came attacked the obligation to report, as the banks did and the transportation and communications employers did, that now apparently the government is backing away, even from the obligation to report; that is, when it was pointed out, not by those employers of course, that there were some holes in the bill the government proposed a few amendments, but they still want to avoid, apparently at the request of the employers, some very important parts of the material.

They want to leave the employers obligated, as the banks and the transportation and communications companies insisted, only for the results; nothing about the process or the procedure. That makes a mockery of clause 4. To ask Parliament to pass a bill saying not "an employer may" or "it would be nice if the employer would" but "an employer shall" and then to refuse explicitly to provide any enforcement of that imperative word "shall" is a very strange and very unconvincing way for the government to act. If the government wants to replace that word "shall" with the word "may", then it would have the virtue at least of consistency. It would be straightforward. It would say that the employer can do it if he feels like it but if he does not feel like it then nobody is going to do anything about it.

It has been suggested that the commissioner will require this information. We have not been shown where the commission has the power in its own legislation to require that information.

It was suggested to us that Mr. Fairweather said "It is a good bill; let us get on with it", but that quote of Mr. Fairweather is taken out of context. I am sure Mr. Weiner did not intend to, but on page 7 of the same minutes—that is, the same speech, the same address, with no interventions in between—Mr. Fairweather said:

The commission made several suggestions about the reporting of action plans: first, reporting all action plans to the Canada Employment and Immigration Commission; second, making action plans available on request to the Canada Employment and Immigration Commission for purposes of monitoring and the Canadian Human Rights Commission for the purpose of enforcement; and, finally, making action plans available on request to the Canadian Human Rights Commission for purposes of enforcement.

• 1625

The amendment we had proposed which would have made that point much more clear has already been defeated. The amendment regarding designating the Canadian Human Rights Commission as the enforcement agency was turned down by the government. So to quote the courteously optimistic remarks of Mr. Fairweather at the end saying it is a good bill, let us get on with it; ignoring the fact that he asked for some amendments, in effect, which have not all been done, is not a faithful reflection of what was apparently Mr. Fair-

## [Traduction]

Le présent bill prévoit des sanctions uniquement en ce qui concerne le dépôt des rapports; or les patrons qui ont comparu devant le comité se sont tous prononcés contre l'obligation qui leur est faite de déposer des rapports, notamment les représentants des banques et des entreprises de transports et de communications. Il semblerait que le gouvernement est prêt à jeter du lest même en ce qui concerne le dépôt des rapports. Lorsqu'on a signalé à l'attention du gouvernement qu'il y avait certaines lacunes dans le projet de loi, le gouvernement a proposé des amendements tout en évitant certaines des mesures les plus importantes, suite aux pressions faites en ce sens par le patronat.

Donnant donc satisfaction aux représentants des secteurs bancaires, de l'industrie du transport et des communications, le gouvernement insiste uniquement sur les résultats en laissant de côté les modalités, vidant ainsi l'article 4 de son sens. Alors que l'article 4 utilise dans le texte anglais l'expression «shall», c'est-à-dire l'impératif, rien n'est prévu pour que ces dispositions soient effectivement respectées, ce qui est plutôt étrange. Si le gouvernement décidait de remplacer l'expression «shall» en anglais par l'expression «may», il aurait au moins la cohérence pour lui. Et l'honnêteté. Tout le monde saurait qu'en fait les patrons sont libres d'agir à leur guise sans crainte de sanctions.

D'aucuns affirment que le commissaire exigerait ces renseignements mais à mon avis la loi n'habilite pas la commission à exiger qu'on lui remette ces renseignements.

M. Weiner disait tantôt que d'après M. Fairweather ce serait un bon projet de loi, qu'il faudrait adopter le plus rapidement possible, mais ces propos ont été cités hors contexte; or, à la page 7, M. Fairweather disait ce qui suit:

La Commission a fait plusieurs suggestions relativement aux modalités de dépôt des plans d'action: premièrement tous les plans d'action seront déposés auprès de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration; deuxièmement si elles en font la demande, les plans d'actions seront soumis à la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration aux fins de surveillance et à la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de leur application; troisièmement les plans d'action seront soumis à la Commission canadienne des droits de la personne à la demande de cette dernière pour leur mise en application.

L'amendement que nous avions proposé et qui aurait rendu tout ceci parfaitement clair a été rejeté. L'amendement qui aurait confié à la Commission canadienne des droits de la personne le soin de la mise en application de ce plan a été rejeté par le gouvernement. Dans ces conditions se borner à citer la conclusion optimiste de M. Fairweather, comme quoi c'est un bon projet de loi, qu'il s'agit maintenant d'adopter le plus rapidement possible en passant sous silence le fait qu'il a demandé certains amendements qui ont été rejetés, ne traduit

## [Text]

weather's intention. He meant it is a good bill if it is amended in the ways he had asked for; and he asked us to get on with the amendment. He did not ask us to wait three years to prove that the amendments he asked for were needed.

Therefore, Mr. Chairman, I think we do need the amendment of Mr. Allmand. I do not understand any way in which it is offensive. Mr. Weiner has not given any reason why the penalty provision should not be applied to clause 4 as well as to clause 5. There is a penalty for clause 5, and there seems to be no good reason given why it should not be applicable to clause 4. If Mr. Weiner has a reason for withholding the penalty from applying to clause 4, it would certainly clarify matters if he would state it now.

**The Chairman:** Mr. Weiner, please.

**Mr. Weiner:** The only thing I would add to what I said, rather than precipitate what will certainly be a further debate, is that Mr. Fairweather did clearly state that the reports submitted under clause 5 will give enough evidence of systemic discrimination and will give them reasonable grounds to investigate a complaint, and that certainly satisfies me as a member of this committee.

**Mr. Allmand:** Systemic discrimination in a complaint, but not affirmative action plans. That is . . .

**Mr. Weiner:** Well, there is a philosophical difference that we are not going to heal this afternoon, that is very obvious, but the philosophy is we want results, not process. We have said that from the beginning, and we will prove it by the results we will get.

**Mr. Nystrom:** Mr. Chairman, if I can just add a point. Is it possible?

**The Chairman:** Anything is possible under this chairman-ship it seems.

**Mr. Nystrom:** The Parliamentary Secretary says they want results. Sometimes if you do not have a little bit of a sanction there you do not get the results you want. There are all kinds of laws in this country where there are sanctions where if a company or someone does not do what they are supposed to according to law they will be penalized. You cannot drive down the right-hand side of the road in this country without being possibly penalized if you are caught, and I do not see why we do not have the same thing here.

I just noticed as well, Mr. Chairman, that the Canadian Labour Congress makes the same argument in their brief to us, and I quote:

Although the bill states that an employer shall implement there is no corresponding penalty for the failure to do so.

They are concerned about the fact that there is no penalty. It does not mean you are going to start fining all the companies in this country. It seems to me that option should be there, and it is not there right now. Another thing too, in an open letter from the president of Canadian Ethnocultural Council, dated January 21 of this year, the president says, and I quote:

## [Translation]

pas fidèlement la pensée de M. Fairweather. M. Fairweather voulait dire que ce serait un bon projet de loi à condition qu'il soit modifié comme il l'a proposé et qu'il ne fallait pas attendre trois ans pour se convaincre que les amendements qu'il a demandé étaient indispensables.

J'estime, monsieur le président, que l'amendement proposé par M. Allmand est absolument indispensable, et je ne vois vraiment pas comment vous pouvez vous y opposer. M. Weiner n'a pas expliqué de façon valable pourquoi les sanctions prévues à l'article 5 ne pourraient pas également s'appliquer à l'article 4. Si M. Weiner a des raisons valables pour ne pas prévoir de sanctions à l'article 4, j'apprécierais beaucoup qu'il nous les explique.

**Le président:** Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Pour ne pas prolonger la discussion, je me bornerai à vous faire remarquer que M. Fairweather a précisé que le rapport déposé en application de l'article 5 serait suffisant pour lui permettre de déterminer si oui ou non il y a eu discrimination et, dans l'affirmative, d'ouvrir une enquête, ce qui à mon sens est tout à fait suffisant.

**M. Allmand:** Vous parlez de discrimination à la suite d'une réclamation mais pas de mesures sociales.

**M. Weiner:** Il est tout à fait évident que nous n'allons pas tomber d'accord quant au fond; ce qui nous intéresse, nous, c'est les résultats, non la philosophie. C'est ce que nous avons d'ailleurs toujours dit, et je suis sûr que les résultats nous donneront raison.

**M. Nystrom:** Puis-je ajouter un mot, monsieur le président?

**Le président:** Allez-y.

**M. Nystrom:** Le secrétaire parlementaire dit que le gouvernement cherche à obtenir des résultats. Faute de sanction, vous risquez justement de n'obtenir aucun résultat. Il existe toutes sortes de lois qui imposent des sanctions en cas d'infraction à la loi. Ainsi il est interdit de rouler sur le bas-côté d'une route sous peine de sanction, et je ne vois pas pourquoi on n'en ferait pas autant en l'occurrence.

Le Congrès du travail du Canada a d'ailleurs avancé devant nous le même argument dans son mémoire, et je cite:

Bien que le bill stipule que le patron doit mettre en oeuvre ces dispositions, aucune sanction n'est prévue au cas où il ne respecterait pas la loi.

Le Congrès s'insurge donc contre le fait qu'aucune sanction ne soit prévue. Cela ne veut pas dire pour autant, bien entendu, que toutes les entreprises du pays seraient pénalisées. Mais la possibilité d'imposer des sanctions devrait exister à tous les moins. Par ailleurs le président du Conseil ethnoculturel du Canada dit ce qui suit dans une lettre datée du 21 janvier dernier et je cite:

## [Texte]

Clause 5 should include fines for non-compliance of clause 4.

So we have all kinds of groups that are saying that if employment equity is not implemented there should be a fine. As I said, I know there are all kinds of Progressive Conservatives across the way.

Je connais très bien M. Plamondon. C'est un ancien syndicaliste, et je pense qu'il est d'accord avec moi. Peut-être pourrait-il ajouter quelque chose.

**Le président:** Il fera ce qu'il veut. On ne peut pas obliger un député à faire quelque chose.

Vous avez fait votre remarque. Monsieur Allmand, s'il vous plaît.

**Mr. Allmand:** Mr. Chairman, we have a bill here; it is called "An Act respecting employment equity".

• 1630

Clause 2 says the purpose of the bill is to achieve equality in the workplace and to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority, by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences. Then you have a clause 4, saying the employer shall implement employment equity by eliminating each of the employer's employment practices resulting in employment barriers against persons in the designated groups.

And after all those words, if the employers do not do anything about it, nothing can be done against them; absolutely nothing can be done against them.

**An hon. member:** Pussy-cats.

**Mr. Allmand:** The Parliamentary Secretary himself said, and Mr. Fairweather said, that the report to Mr. Fairweather will allow him to investigate situations of systemic discrimination. But there is a difference between systemic discrimination and the lack of progress on affirmative action; quite a difference. If there were not, we would not need this bill at all. We have a bill on human rights.

As a matter of fact, affirmative action in the United States by the courts in the Bakke case and other cases was considered discrimination. So affirmative action is something different from discrimination. The Canadian Human Rights Act deals with discrimination and there are penalties for discrimination. But this bill is supposed to deal with affirmative action, and there is no sanction for not proceeding with affirmative action.

It is the first time I can recall any bill put forward by any government saying people should do certain things and if they do not do them, it does not provide any penalty. It is beyond reason.

## [Traduction]

L'article 5 devrait comprendre des sanctions au cas où les dispositions de l'article 4 ne seraient pas respectées.

Donc différents groupes sont d'avis que des sanctions devraient être prévues si l'équité en matière d'emploi n'est pas appliquée. Or je sais par ailleurs qu'il y a parmi les conservateurs des personnes très progressistes.

I know Mr. Plamondon very well. He is an old union man and I think that he will agree with me. He might want to add something to what has just been said.

**The Chairman:** He is free to do as he sees fit since no one can force a member to act in one way or another.

Mr. Allmand, please.

**M. Allmand:** Le projet de loi est intitulé loi concernant l'équité en matière d'emploi.

L'article 2 dit que le projet de loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail et de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes que leur race ou leur couleur placent parmi les minorités visibles du Canada conformément au principe selon lequel l'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. Ensuite l'article 4 précise que l'employeur est tenu de réaliser cette égalité en éliminant les règles et usages en matière d'emploi qui font obstacle à la carrière de membres des groupes concernés.

Après toutes ces paroles, si l'employeur ne fait rien, on ne pourra rien contre lui. On ne pourra absolument rien.

**Une voix:** Ce sont des paroles en l'air.

**M. Allmand:** Le secrétaire parlementaire lui-même a dit, et M. Fairweather aussi, que le rapport qui sera remis à ce dernier lui permettra de faire enquête dans le cas de situations où il y a une discrimination systémique. Mais il y a une différence entre la discrimination systémique et l'absence de progrès du côté des mesures d'action positive. C'est une grande différence. S'il n'y en avait pas, nous n'aurions pas à adopter ce projet de loi-ci. Nous avons une loi sur les droits de la personne.

En fait, dans l'affaire Bakke et dans d'autres affaires, les tribunaux américains ont décrété que l'action positive était discriminatoire. L'action positive est différente de la discrimination. La Loi canadienne sur les droits de la personne traite des cas de discrimination et des sanctions peuvent être imposées. Ce projet de loi doit traiter de l'action positive, mais il n'y a pas de sanction si l'on ne se conforme pas à ces dispositions.

C'est la première fois que j'ai entre les mains un projet de loi présenté par le gouvernement qui dispose que les gens doivent faire certaines choses, mais s'ils ne les font pas, il n'y a pas de sanction pour autant. C'est absolument insensé.



*[Text]*

What it is, though, is an example... as a matter of fact, until there were protests, they were not even going to have any reference in this bill to the Canadian Human Rights Act. They were going to leave it—that is the way it was tabled originally—just like that. It was only because there was a certain amount of lobbying that they thought of having some kind of reference to the Canadian Human Rights Act. But it has been done in a very incomplete way.

**The Chairman:** I think you have made your points.

**Mr. Allmand:** I doubt it.

**The Chairman:** I am sure we will hear them again.

**Mr. Allmand:** You will hear from the target groups, though. They will tell the government members what they think about the bill once the bill is passed in this form.

Amendment negated: nays, 8; yeas, 3

**Mr. Allmand:** I find this committee a waste of time. I am not going to participate any longer, and of course I remove the rest of my amendments. I will not bother moving them. I can make better use of my time in my office answering mail. So you can pass them all as quickly as you want.

**The Chairman:** Lib-32.

**Mr. Allmand:** I am not moving any more amendments.

**The Chairman:** You withdraw.

**Mr. Allmand:** I am not withdrawing them. I have not put them. They are not put. It is a waste of time.

**The Chairman:** NDP-10: put or not put?

**Mr. Nystrom:** Put, put, put.

**The Chairman:** Mr. Allmand having not put his amendment, I was going to rule half of yours out.

• 1635

• 1636

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, is there a tabling of an amendment now?

**The Chairman:** Yes. Mr. Allmand, as you know, we have put them according to those that were put to us, but now that Lib-32 has not been put, we have dealt with clauses 4 and 5. Would you kindly go with "liable to a fine not exceeding \$500,000"? That is a motion which is acceptable. Do you understand; would you?

**Mr. Allmand:** Yes.

**The Chairman:** Mr. Nystrom.

**Mr. Nystrom:** Yes. I would like to move that, if I may.

**The Chairman:** Yes. It is moved now. So,

*[Translation]*

C'est un exemple... en fait, jusqu'à ce qu'on proteste, il n'y avait dans ce projet de loi aucune allusion à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans sa forme originale, il n'y avait rien. C'est seulement après certaines protestations qu'on a accepté de faire allusion à la Loi canadienne des droits de la personne. Toutefois, on l'a fait de façon très incomplète.

**Le président:** Je pense que nous avons compris.

**M. Allmand:** Permettez-moi d'en douter.

**Le président:** Je suis sûr que nous allons vous entendre de nouveau.

**M. Allmand:** Vous allez entendre parler des groupes cibles, sûrement. Ils vont dire aux députés du parti ministériel ce qu'ils pensent de ce projet de loi s'il est adopté dans sa forme actuelle.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 3

**M. Allmand:** Je trouve que je perds mon temps ici. Je vais partir et, bien entendu, j'emporte avec moi le reste de mes amendements. Je ne me donnerai même pas la peine de les présenter. Je ferais mieux de retourner à mon bureau pour répondre à mon courrier. Ainsi, vous pouvez adopter des dispositions aussi rapidement que cela vous chante.

**Le président:** Lib-32.

**M. Allmand:** Je ne présente plus d'amendements.

**Le président:** Vous les retirez.

**M. Allmand:** Pas du tout. Je ne les présente pas. Ils ne sont pas présentés. C'est une perte de temps.

**Le président:** Est-ce que l'amendement NPD-10 est présenté?

**M. Nystrom:** Oui, oui, oui.

**Le président:** M. Allmand n'a pas présenté ses amendements si bien que j'allais déclarer irrecevables la moitié des vôtres.

**M. Weiner:** Monsieur le président, est-ce qu'on vient de déposer un amendement?

**Le président:** Oui. Comme vous le savez, M. Allmand, nous avons accepté ces amendements à cause des vôtres, mais puisque vous ne présentez pas l'amendement Lib-32, les articles 4 et 5 sont terminés. Pourrions-nous nous attacher à l'expression «encourt une amende maximale de \$500,000». Cette motion est recevable. Vous comprenez, n'est-ce pas?

**M. Allmand:** Oui.

**Le président:** Monsieur Nystrom.

**M. Nystrom:** Je voudrais proposer cela, avec votre permission.

**Le président:** Allez-y. Vous l'avez proposé si bien que,

**[Texte]**

la moitié de l'amendement de M. Nystrom, puisqu'on a décidé négativement, dans un autre endroit, de ne pas tenir compte de 4, 5 ou 6; donc l'amendement de M. Nystrom, à ce moment-ci, c'est pour une amende maximale de 500,000\$. Monsieur Nystrom, s'il vous plaît.

**Mr. Nystrom:** Okay, Mr. Chairman. What this amendment would do—and of course, if my understanding of your position is correct, we have dealt with the parts involving clauses 4 and 5. In other words, Mr. Allmand's amendment was one that would apply clause 6 to clauses 4 and 5, and that was defeated. So clause 6 only applies to clause 5 which is reporting, okay? So I gather then, because of that interpretation, all I can deal with is the size of the fine per se.

**The Chairman:** Right.

**Mr. Nystrom:** Okay. So anyway, what we are doing here, Mr. Chairman, is not doing exactly what I wanted to do, because I also wanted to apply it to clause 4, which is employment equity, and that has been defeated; so just on the fine per se, Mr. Chairman, the fine or the amount under this particular bill would be a fine not exceeding \$50,000.

Mr. Chairman, this applies to an employer who is guilty of an offence, and liable and so on for not reporting, and the maximum fine there is \$50,000. What we are doing is increasing it to \$500,000, Mr. Chairman, which I do not think is excessive. A fine of only \$50,000, Mr. Chairman, for a very, very large company, is not very much at all. Mr. Chairman, this does not mean you are going to fine everybody \$400,000 or \$500,000; of course not. This is just saying that the ceiling is \$500,000.

I think it is very, very important because for a lot of large corporations in this country—for example, the banks; for example, the CPR; and many companies of that size—a fine of \$50,000 is absolute peanuts. You could say it is really their tipping money and that is not going to stop them in any way whatsoever from doing something that is against this law.

The fine is now a deterrent. In fact, the fine could almost be a licence not to bring about results, Mr. Chairman, because that is all they would have to pay if they did not bring about the results we seek in this particular bill. So it could be, in other words, a licence not to implement employment equity.

Mr. Chairman, I think it is very offensive to have a maximum fine here of only \$50,000. We are talking about some of the largest corporations in this country. In fact, the Canadian banks are amongst the largest banks in the entire world, Mr. Chairman, and if you threaten them with a big club of \$40,000 or \$50,000 if they fail to report in their action plans on employment equity, I think it is really just a very major farce.

I am puzzled as to why the government would not accept an amendment of this sort, and perhaps they will, Mr. Chairman; and maybe I will get a response from the Parliamentary Secretary before I go on as to whether or not he would accept this amendment; or if not this amendment, is there any other compromise amendment he would look at that would make us

**[Traduction]**

half of Mr. Nystrom's amendment is now put since we have decided against 4, 5 or 6. Mr. Nystrom's amendment, for now, would raise the maximum fine to \$500,000. Mr. Nystrom.

**M. Nystrom:** Très bien. Si j'ai bien compris ce que vous avez dit, nous avons déjà terminé la partie de mon amendement qui concerne les articles 4 et 5. En d'autres termes, l'amendement de M. Allmand aurait eu pour incidence de relier l'article 6 aux articles 4 et 5, mais il a été rejeté. L'article 6 est relié à l'article 5 qui porte sur le rapport, n'est-ce pas? Étant donné cette interprétation, tout ce dont je puis traiter dans mon amendement se borne au montant de l'amende, n'est-ce pas?

**Le président:** C'est cela.

**M. Nystrom:** Je vois. Monsieur le président, nous ne discutons pas tout à fait de ce dont je voudrais discuter, car j'aurais voulu aussi parler de l'article 4, qui traite de l'équité en matière d'emploi, mais cela a été rejeté. Au sujet de l'amende comme telle, il est prévu dans les dispositions du projet de loi qu'elle ne dépassera pas \$50,000.

Monsieur le président, pour un employeur trouvé coupable d'une infraction, parce qu'il n'a pas fait rapport ou autre chose, une amende maximale de \$50,000 est prévue. Nous voudrions que ce montant passe à \$500,000, car nous ne pensons pas que cette somme soit démesurée. Pour une très grosse compagnie, \$50,000 ce n'est pas grand-chose. Monsieur le président, cela ne signifie pas que tout le monde encourra une amende de \$400,000 ou \$500,000. Bien sûr que non. Nous voudrions que le plafond soit de \$500,000.

Je pense que cela est très important, car beaucoup de grosses sociétés au Canada, et je songe notamment aux banques et au CP, trouveront très légère une amende de \$50,000. On pourrait dire qu'il s'agit là pour eux d'argent de poche, et cela ne va pas les empêcher d'enfreindre la loi.

Cette amende n'est donc pas un moyen de dissuasion. En fait, c'est presque la permission de ne rien faire, car c'est tout ce qu'une compagnie aurait à payer si elle ne réalisait pas les objectifs que nous poursuivons par les dispositions du présent projet de loi. Autrement dit, une telle somme équivaudrait, si vous le voulez, à permettre de ne pas concrétiser des mesures d'équité dans l'emploi.

Monsieur le président, je pense qu'il est tout à fait offensant de n'imposer qu'un maximum de \$50,000. Nous parlons ici de grosses sociétés. Les banques canadiennes sont parmi les plus importantes du monde, et si vous les menacez d'une amende de \$40,000 ou de \$50,000, dans le cas où elle ne ferait pas rapport de leur plan d'action sur l'équité dans l'emploi, tout cela ne sera qu'une vaste blague.

Je trouve difficile à comprendre que le gouvernement n'accepte pas une amende de cette importance, mais peut-être qu'il le fera. Le secrétaire parlementaire pourra peut-être m'expliquer tout de suite s'il acceptera ou non cet amendement. S'il n'accepte pas cet amendement, pourrait-il accepter un compromis qui traduirait davantage le sérieux que nous

*[Text]*

look a little bit more serious vis-à-vis some big institutions like the banks of this country and the CPR and the CNR and so on?

**The Chairman:** Mr. Weiner, please.

• 1640

**Mr. Weiner:** The \$50,000 is consistent with the Canadian Human Rights Act. That is why that figure was chosen, not necessarily out of a hat, and we think that is adequate for the purposes of this act. So we will stay with \$50,000.

**Mr. Nystrom:** But the interesting thing about the Canadian Human Rights Act is that a lot of action they are taking involves one individual or two individuals and discrimination against person so-and-so or person X. I think they are dealing with a totally different ball game. It is sort of like comparing apples and oranges. Here we are dealing with the Bank of Montreal potentially, or the CPR. We are dealing with very, very large entities.

Do we not have other examples of other laws in this country dealing with big companies where the fines are an awful lot larger than this?

**Mr. Weiner:** Fifty thousand dollars is still a significant amount, and it is probably more than we have in most acts. I think you will agree that it is a sizeable amount of money in any case.

**Mr. Nystrom:** It is a sizeable amount of money, particularly for an individual, despite the fall in the dollar and the increase in the inflation rate.

Anyway, I certainly do not think \$50,000 is a very big stick to take after a major bank. That is not very much money for the Royal Bank of Canada or the CPR.

Je ne suis pas du tout d'accord en ce qui concerne ce montant. C'est vraiment petit pour les grandes institutions bancaires de ce pays ou pour une grande société comme le CPR.

**Le président:** Monsieur Plamondon, s'il vous plaît.

**M. Plamondon:** Je vous comprends quand vous dites que 50,000\$, ce n'est pas beaucoup pour les banques ou les multinationales, mais si la loi prévoyait un maximum de 500,000\$, n'y aurait-il pas danger qu'un juge se lève de mauvaise humeur un bon matin et impose à une petite entreprise une amende qu'elle n'aurait pas les moyens de payer, ce qui pourrait entraîner la faillite de l'entreprise en question?

Votre amendement serait plus juste s'il classait les entreprises. Par exemple, on pourrait avoir la catégorie des multinationales, celle des entreprises de service, ou celle des petites ou moyennes entreprises, selon les normes habituelles de classification. Il y aurait peut-être ainsi une certaine progression acceptable. Mais pour le moment, je vois dans ce montant de 50,000\$ un avertissement sévère. Je pense qu'une compagnie

*[Translation]*

accordons à la question quand il s'agit de grandes institutions comme les banques, le CN ou le CP?

**Le président:** Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** La somme de 50,000\$ est conforme à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Voilà pourquoi nous l'avons choisie—il ne s'agit donc pas d'un chiffre arbitraire—et nous estimons qu'elle permettra de répondre aux objectifs du projet de loi. Nous allons donc conserver le chiffre de 50,000\$.

**M. Nystrom:** Mais dans le cas de la Loi canadienne sur les droits de la personne, une infraction peut intéresser une personne ou deux personnes; il s'agit d'un acte discriminatoire commis contre un particulier ou M. Untel. C'est très différent de la situation ici. C'est comme si nous essayions de comparer les pommes et les oranges. Dans le cas du projet de loi C-62, il pourrait s'agir d'infractions commises par la Banque de Montréal ou le CP. Il pourrait s'agir de très grosses compagnies ou entreprises.

N'y a-t-il pas d'autres lois en vertu desquelles les amendes infligées aux grosses entreprises de ce genre sont beaucoup plus importantes?

**M. Weiner:** Il me semble que la somme de 50,000\$ est tout de même importante; d'ailleurs, c'est probablement plus que ce qui est prévu dans la plupart des lois. De toute façon, je suis sûr que vous conviendrez qu'il s'agit d'une somme importante.

**M. Nystrom:** C'est une somme importante, surtout si c'est un particulier qui doit la payer, malgré la valeur diminuée du dollar et l'augmentation du taux d'inflation.

Personnellement, je ne pense pas qu'une amende de 50,000\$ soit particulièrement importante dans le cas d'une grande banque. Pour la Banque royale du Canada ou le CP, c'est une somme insignifiante.

I really must disagree as far as the amount is concerned. It is really quite insignificant, if we are talking about large Canadian banking institutions, or large companies like the CPR.

**The Chairman:** Mr. Plamondon, you have the floor.

**Mr. Plamondon:** I can accept your argument that \$50,000 is not very much money as far as a large bank or multinational is concerned, but if the act were to set out a maximum fine of \$500,000, would there not be the risk that a judge might wake up in a bad mood one morning and fine a small business an amount of money it simply could not afford to pay, possibly causing it to go bankrupt?

Your amendment would be a lot fairer if it classified businesses according to different categories. For instance, there could be a category for multinationals, for service enterprises, and for small or medium sized businesses, according to the usual classification standards. In that case, a certain amount of progression might be possible. But for the time being, I feel that the imposition of a \$50,000 fine



**[Texte]**

qui serait condamnée une fois à payer 50,000\$ chercherait à éviter que cela revienne régulièrement et modifierait ses habitudes.

Au fond, c'est le but de la loi. En tant qu'avertissement sévère, le montant de 50,000\$ me semble assez raisonnable. Je crains qu'un montant maximum de 500,000\$ pourrait acculer certaines petites compagnies à la faillite, ce qui ne serait ni à l'avantage des employés, ni à l'avantage de l'employeur. Sans une classification des compagnies, je crois qu'il serait impossible d'imposer une amende maximum de 500,000\$. D'ailleurs, ce montant de 500,000\$ est extrêmement arbitraire, parce que pour certaines grosses compagnies, ce n'est pas grand-chose. Donc, vous n'arrangez pas nécessairement les choses.

Pour ce qui est des grosses compagnies, je pourrais établir une progression ou un pourcentage en fonction du chiffre d'affaires, par exemple, mais je ne voudrais pas laisser à un juge le pouvoir d'imposer à une petite entreprise une amende de 400,000\$ qui pourrait mettre en danger sa survie. Dans ce sens-là, le montant de 50,000\$ me semble tout à fait logique.

**M. Nystrom:** Monsieur le président, M. Plamondon pourrait proposer tout de suite un amendement concernant cette classification. Ce serait une chose progressive, et je serais en faveur de cela.

Il parle d'un juge de mauvaise humeur. Peut-être qu'une amende maximale de 500,000\$ c'est beaucoup pour une petite entreprise. Mais n'oubliez pas que le projet de loi C-62 s'applique seulement aux entreprises comptant au moins 100 employés. Il ne s'agit pas de très petites entreprises. On ne parle pas du tout d'entreprises de 15 ou 25 employés. On parle d'entreprises comptant un minimum de 100 salariés.

• 1645

D'après ma proposition, il s'agit d'une amende maximale, monsieur le président. J'ai beaucoup confiance en notre système judiciaire. Peut-être qu'il y aura de temps en temps un juge de mauvaise humeur, mais cela n'arrivera pas souvent. Mais peut-être M. Plamondon pourrait-il proposer dès maintenant un sous-amendement ayant trait à une classification. Par exemple, on pourrait imposer une amende de 50,000\$ aux entreprises comptant de 100 à 300 salariés et une plus grosse amende aux entreprises de plus de 500 ou 1,000 salariés. Comme M. Plamondon, je pense aux grandes banques canadiennes, je pense aux grandes sociétés multinationales, et je suis d'accord avec lui qu'une amende de 50,000\$, c'est vraiment très peu pour une grande société. Pouvez-vous demander à M. Plamondon s'il est prêt à proposer un sous-amendement?

**Le président:** Je ne pense pas que ce soit normal. Vous pouvez suggérer, mais le président va rester tout à fait neutre dans ce débat. M. Plamondon a prouvé, depuis son arrivée, qu'il est un grand monsieur, et il est tout à fait capable de faire ce qui lui plaît.

**[Traduction]**

represents a very strong warning. I am sure a company would not have to be fined more than once before it would take steps to change its practices.

And, in the end, that is the purpose of the Act. In terms of giving a potential offender a serious warning, I think that that amount is perfectly reasonable. If we were to change the maximum fine to \$500,000, I would be concerned that this might cause some small businesses to go bankrupt, which would be to the advantage of neither the employees nor the employer. Unless we are prepared to classify companies according to size, I do not see how we can provide for a maximum fine of \$500,000. In any case that, also, is an arbitrary amount, which some very large companies might consider insignificant. In other words, you are not necessarily solving the problem by making that change.

As far as large companies are concerned, it might be possible to establish a rate of progression or a percentage based on their turnover, for instance. But I would certainly not like to give a judge the power to impose a \$400,000 fine on a small business whose survival might be threatened as a result. For that reason, I feel an amount of \$50,000 is quite reasonable.

**Mr. Nystrom:** Mr. Chairman, Mr. Plamondon could put forward an amendment right away to introduce some form of classification. It would allow for some progression, and I would certainly be in favour of that.

He mentioned what might happen if a judge happened to be in a bad mood one day, and perhaps he is right that a maximum fine of \$500,000 is a lot of money for a small business. But let us not forget that Bill C-62 only applies to businesses with at least 100 employees. Very small businesses, with only 15 or 25 employees, say, will not be affected. We are talking here about businesses with a minimum of 100 employees.

As I see it, Mr. Chairman, this would be a maximum fine. I, personally, have a great deal of faith in our judicial system and although one may occasionally run into a judge in a bad mood, it will not happen very often. So I invite Mr. Plamondon to put forward a subamendment on classification, in accordance with his suggestion. For instance, we could set an amount of \$50,000 for businesses having between 100 and 300 employees and a larger amount for businesses with more than 500 or 1,000 employees. Like Mr. Plamondon, I am thinking of the large Canadian banks and multinationals, and I agree that a fine of \$50,000 is really nothing for a large company. Could you ask Mr. Plamondon if he is prepared to propose a subamendment?

**The Chairman:** I do not think that would be in order. You may go ahead and suggest it, but the Chairman is required to remain neutral in a debate such as this. Mr. Plamondon has proven, since becoming a member of the committee, that he needs no help from us, and he is perfectly free to do it if he so pleases.

*[Text]*

**M. Nystrom:** C'est seulement par politesse.

**Le président:** Oui, mais je ne le ferai pas. Je suis poli, mais pas au point de le mettre dans l'embarras.

Monsieur Heap.

**Mr. Heap:** I believe that we should adopt this amendment because it was made very clear by some of the very largest employers in the country—the banks and Canadian Pacific and others—it was made very clear that they are for the greater part hostile to this legislation in two ways.

In one way, they objected to the scale of reporting even as demanded in this bill, or to the scope of reporting; they objected to that.

The other way was that—particularly the employers in transportation and communications—they clearly wanted to use this bill not primarily for the purpose of obtaining employment equity, but primarily for the purpose of disrupting their bargaining relationships with the unions in respect of the seniority clause in the contracts.

What they are saying is, in effect, do not talk to us about this bill until you talk to the union about withdrawing or crippling their seniority clause.

They gave no evidence in support of that. The evidence tends to run the other way—that the seniority clause supports the rights of women and minorities. But it was a clear indication of their intention to try to frustrate even the limited purpose that the government set forward in this bill.

Given that we are dealing with organizations such as a bank which has hundreds of offices across the country and Canadian Pacific, which has many thousands of employees spread across the country, to tell a judge that the maximum fine is \$50,000 means that probably the fine for the first few times around will be \$5,000.

In other words, the judge will probably not impose the maximum fine and even three or four fines of \$5,000 will be a joke to a company the size of the CPR or the Bank of Montreal.

If it were proposed to stand this down, then perhaps, Mr. Plamondon, we could agree on some kind of an amendment which would authorize the setting of regulations to indicate a scale.

So I would ask, Mr. Chairman, if this could be stood down while we proceed with the next. Or perhaps it would be appropriate for me to move that it be stood down? I ask your guidance, Mr. Chairman, as to how I might obtain the standing down of this clause so we could discuss uniformity with Mr. Plamondon.

*[Translation]*

**Mr. Nystrom:** I was only making that suggestion out of politeness.

**The Chairman:** Well, perhaps, but I am afraid I cannot accede to your request. I may be polite, but not to the point where I would want to embarrass him.

Mr. Heap.

**M. Heap:** À mon avis, nous devrions adopter cet amendement parce que certains des plus grands employeurs du pays—par exemple les banques, le Canadien Pacifique et d'autres—ont indiqué très clairement que leur réaction à ce projet de loi est surtout négative, et ce, pour deux raisons.

D'une part, ils n'aiment pas qu'on leur impose la présentation de rapports, même au degré indiqué dans le projet de loi, et surtout pas que ces rapports soient aussi complets.

D'autre part—et là je parle surtout des employeurs du domaine des transports et des communications—they veulent de toute évidence se servir de ce projet de loi, non pour réaliser l'équité en matière d'emploi, mais surtout pour perturber les rapports qui existent entre les syndicats en ce qui concerne la négociation des articles relatifs à l'ancienneté dans les conventions collectives.

Autrement dit, ils ne veulent pas parler de ce projet de loi à moins que le gouvernement obtienne des syndicats qu'ils retirent l'article relatif à l'ancienneté ou qu'ils le rendent sans effet.

En tout cas, ils ne semblent pas appuyer les droits découlant de l'ancienneté. C'est plutôt le contraire—puisque ce genre d'article protège le droit des femmes et des minorités. Ils ont clairement indiqué qu'ils feront leur possible pour empêcher le gouvernement d'atteindre ses objectifs, aussi limités qu'ils soient, par le biais de ce projet de loi.

Étant donné qu'il peut s'agir de sociétés ou de banques qui ont des bureaux à travers le Canada ou de compagnies comme le Canadien Pacifique, qui a des milliers et des milliers d'employés d'un bout à l'autre du pays, il me semble que si nous décidons que l'amende maximale sera de 50,000\$, un juge ne va probablement pas imposer une pénalité de plus de 5,000\$ à moins qu'il ne s'agisse de la troisième ou quatrième infraction.

Autrement dit, aucun juge ne va probablement imposer le maximum, et la somme de 5,000\$ est vraiment dérisoire quand il s'agit d'une entreprise aussi importante que le CP ou la Banque de Montréal, même si elle doit la payer trois ou quatre fois.

Si nous pouvions réserver cet article, il serait peut-être possible, avec la collaboration de M. Plamondon, de parvenir à un consensus sur un sous-amendement qui aurait pour effet d'établir une échelle pour l'imposition des amendes.

Je demande donc, monsieur le président, que cet article soit réservé pour l'instant. Peut-être devrais-je vous présenter une motion officielle à cette fin? Je vous demande de me conseiller, monsieur le président, sur la façon de procéder pour que cet article soit réservé, nous permettant ainsi de discuter de la question avec M. Plamondon.

[Texte]

• 1650

**The Chairman:** You know that with unanimous consent, anything can be done; but the rules are clear—it is only by unanimous consent. If I have unanimous consent, I can do anything you want.

**Mr. Heap:** I would move then, Mr. Chairman, that this clause be stood down so we can discuss with Mr. Plamondon a further amendment to the clause along the lines he indicated might be appropriate.

**The Chairman:** As I said, I need unanimous consent. If not, I will proceed. Is there unanimous consent?

**Some hon. members:** No.

**The Chairman:** So, therefore, may I call NDP-10.

**Mr. Heap:** A recorded vote, please.

**The Chairman:** A recorded vote, please.

Amendment negatived: nays, 8; yeas, 2

**The Chairman:** Comments. I am calling the next clause, but you may now, if it is a point of what?

**Mr. Heap:** Well, I would ask your advice, Mr. Chairman, or your guidance. I have a new amendment. Is it possible for me to introduce it early now?

**The Chairman:** Sure.

**Mr. Heap:** It would relate to clause 7 on page 3, at line 26. Would that be appropriate?

**The Chairman:** Is that on clause 7?

**Mr. Heap:** Yes, it is on clause 7.

**The Chairman:** Well, would you kindly ask someone to draft it and if possible, we will have to have it translated. If not, we will use the translation and I will translate because these are not documented tables. These are done at the moment.

We have not yet reached that stage, but it is kind of you not to take me by surprise in case I get a shock, so thank you very much, but when we reach that bridge . . . but Mr. Heap, it is very nice of you to let us know. I am still finishing polishing up clause 6. Of course, it is in order to table it when you see fit, but at least when we reach clause 7 and not later.

I will now call NDP-9 of clause 6. But NDP-9 of clause 6 is out of order because, as I said, you cannot impose on another agency what to do, so you are in a way amending. You can ask your staff, but in my evaluation, the power to impose employment equity is out of order; but as I said to Mr. Warren Allmand, I would be more than . . . I would be enlightened by Mr. Speaker, because I am sure you would reintroduce them if I were to rule them out of order, and I do.

If you reintroduce them at the stage of . . . It is a suggestion, because I think in all fairness to the Chair, we all learn; but in my opinion— and I stand firm on that—I will rule it out of order at this time, subject to it being reversed by Mr. Speaker at the report stage, if you were to reintroduce them.

[Traduction]

**Le président:** Nous pouvons faire ce que nous voulons avec le consentement unanime, mais uniquement si tout le monde est d'accord.

**M. Heap:** Je propose, monsieur le président, que cet article soit réservé pour nous permettre de discuter avec M. Plamondon d'un amendement à cet article tel qu'il l'a proposé.

**Le président:** Il me faut le consentement unanime. Y a-t-il consentement unanime?

**Des voix:** Non.

**Le président:** Dans ce cas je mets aux voix l'amendement NDP-10.

**M. Heap:** Un vote nominatif, s'il vous plaît.

**Le président:** Allons-y pour un vote nominatif.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 2

**Le président:** Je mets en délibération l'article suivant.

**M. Heap:** Je voudrais avoir votre avis, monsieur le président. J'ai un nouvel amendement. Est-ce que je puis l'introduire maintenant.

**Le président:** Bien entendu.

**M. Heap:** C'est un amendement à l'article 7, page 3, ligne 27.

**Le président:** Vous dites article 7?

**M. Heap:** Oui, l'article 7.

**Le président:** Je vous demanderai dans ce cas-là de le faire rédiger, après quoi nous le ferons traduire. Ou bien nous pourrions avoir recours à la traduction, et c'est moi qui vais le traduire.

C'est bien aimable à vous, monsieur Heap, de m'avoir avisé à l'avance. Je n'ai pas encore terminé la mise au point de l'article 6. Vous êtes d'ailleurs libre de déposer votre amendement n'importe quand à condition que ce soit avant le vote sur l'article 7.

Je mets maintenant en délibération l'amendement NDP-9 relatif à l'article 6. Cet amendement est irrecevable, car vous ne pouvez pas imposer un mode d'action à une autre agence. Vous pouvez toujours consulter votre personnel, mais j'estime qu'il est irrecevable d'imposer l'équité en matière d'emploi à une autre institution; je suis cependant prêt à consulter l'orateur à ce sujet.

Donc pour le moment je déclare cet amendement irrecevable à moins que l'orateur ne se prononce en sens contraire à l'étape du rapport si vous décidez de le réintroduire.



[Text]

**Mr. Heap:** Mr. Chairman, may I ask for a clarification . . .

**The Chairman:** Mr. Nystrom and then Mr. Heap. Yes, with pleasure, Mr. Heap; afterwards.

**Mr. Nystrom:** Just on the procedural point, Mr. Chairman, I can see what you mean when we say that the Canadian Human Rights Commission should be given the power to enforce employment equity, including the problem with the power to impose employment equity. I guess that does change a lot of the thrust of the bill before us. But I would like to ask your learned opinion on the possibility of just cutting the amendment in half and . . .

**The Chairman:** If you were to cut it and stop after agency, I would suggest . . . but I am not there to . . . but I could be doing that. Yes, the Chair will receive your amendment if you were to stop after "for the purposes of this act, the Canadian Human Rights Commission is the enforcement agency".

**Mr. Nystrom:** That is where my little mark was, right after the word "agency".

**The Chairman:** That is right. I will receive that.

**Mr. Nystrom:** Okay. I would so move.

**The Chairman:** It has been moved. Is there any discussion? If not . . . it is just so clear.

• 1655

Vous avez entendu les propos de M. Nystrom. Il reformule sa proposition mais l'amende en enlevant de la phrase française les dernières lignes après *l'agence*, et ça se lirait ainsi:

Aux fins de la présente loi, la Commission canadienne des droits de la personne est l'organisme d'application.

**M. Nystrom:** Oui. D'accord monsieur le président.

**The Chairman:** That will be the last clause for today, as we have earlier agreed.

**Mr. Nystrom:** All we want to do in this clause, of course, cannot be done, because we had five things we were talking about. One was the mandatory part of affirmative action talked about by the target groups. The original amendment would have got around to that, because it was talking about enforcing employment equity and imposing employment equity plans on employers; that this power go to the Canadian Human Rights Commission. But of course that is not the amendment any more.

The major reason now for this amendment before us is to put into effect what Gordon Fairweather, the Chairman of the Canadian Human Rights Commission, wanted to have in effect; and I refer my colleagues around the table to the testimony by the commission itself. Gordon Fairweather, on December 19, 1985, in issue 8, said Bill C-62 should be amended to specify that the commission is the enforcement agency. He wanted this in this particular bill. He said it should

[Translation]

**M. Heap:** Pourrais-je avoir une précision, monsieur le président . . .

**Le président:** Je donne maintenant la parole à M. Nystrom, et ensuite à M. Heap.

**M. Nystrom:** Je vois ce que vous voulez dire, monsieur le président, au sujet de notre demande d'habiliter la Commission Canadienne des droits de la personne de veiller à l'application de l'équité en matière d'emploi. Cela ne modifie d'ailleurs guère le fond du présent bill. Que pensez-vous par contre de la possibilité de supprimer une moitié de l'amendement . . .

**Le président:** Si vous arrêtiez votre amendement après la phrase «aux fins de la présente loi, la Commission Canadienne des droits de la personne est chargée de l'application de la loi», votre amendement serait recevable.

**M. Nystrom:** C'est justement ce que je voulais dire.

**Le président:** Dans ce cas, votre amendement serait recevable.

**M. Nystrom:** Parfait. Dans ce cas, je propose mon amendement.

**Le président:** Quelqu'un a-t-il quelque chose à dire à ce sujet? Cet amendement me paraît parfaitement clair.

You have heard what Mr. Nystrom just said. He has reformulated his amendment by removing in the French text the last lines following "agency" which would now read as follows:

For the purposes of this act the Canadian Human Rights Commission is the enforcement agency.

**Mr. Nystrom:** That is right, Mr. Chairman.

**Le président:** Ce sera notre dernier article pour aujourd'hui.

**M. Nystrom:** Nous ne pourrions pas tout faire dans cet article, car il s'agit de cinq choses différentes. Il y avait pour commencer l'aspect obligatoire de l'action sociale évoqué par les groupes cibles. Or l'amendement tel que prévu à l'origine aurait justement réglé ce problème vu qu'il y était question d'imposer l'équité en matière d'emploi au patronat, alors que la Commission canadienne des droits de la personne serait chargée de faire respecter la loi, mais cette proposition a été rejetée.

L'objet du présent amendement est de donner suite aux propositions faites en ce sens par M. Gordon Fairweather, président de la Commission canadienne des droits de la personne, qui a précisé notamment le 19 décembre dernier dans le fascicule 8 de nos comptes rendus que le Bill C-62 devrait explicitement attribuer à la commission le droit de veiller à l'application de la loi.

## [Texte]

be very specific that the commission should be the enforcement agency. This is a request of Mr. Fairweather.

You will also remember when he was before this committee he said they needed the tools to do the job. We have a commitment now, of course, from the Minister to provide extra funding to the Canadian Human Rights Commission. We have a commitment from the Minister to provide the extra staff and the adequate office facilities and things of that sort. Obviously if they are going to be the agency, they would have to have those tools to go along to do the job. But the other thing he wanted was to have it be very specific in the bill itself that they are specified as the enforcement agency. I would be very pleased if we could come to some kind of agreement on that this afternoon.

I think also this amendment puts a bit more legal force to the proposition put forward by many other witnesses before this particular parliamentary committee. It would give in some ways, I suppose, the commission a bit more of a proactive power, rather than just the reactive power they have now.

Maybe I will stop there and see what the Parliamentary Secretary says about whether or not there is a possibility of accepting this amendment. If the wording is not adequate but the principle is okay, perhaps there could be a redrafting that would accomplish this same end.

**Mr. Weiner:** We just cannot do it. It does not mean very much to us, and the extent to which we are asking that the reports be submitted to the Canadian Human Rights Commission is the extent to which we want to go in this particular bill.

**Mr. Nystrom:** I wonder if you could elaborate a bit on that. Why? Why would Mr. Fairweather be advocating this? He seems to be a good, sensible man, learned in the law. He has lots of expertise. He made it fairly clear to this committee, as I said before, on December 19, that he would like to have an amendment to specify that his commission is the enforcement agency.

I do not pretend to know all the legal reasons for why Mr. Fairweather made this recommendation. But I am sure he made this after considerable thought, and I know there is lots of expertise within the Government of Canada in this area. Perhaps we could have a sober second thought on whether or not it might be wise.

**Mr. Weiner:** I have nothing to add at the moment, except to say that in our mind the bill does give the Canadian Human Rights Commission the tools for action, and that is really what in essence we want them to do. They will have that obligation and that right.

**Mr. Nystrom:** I would not want to second-guess Mr. Fairweather, but I wonder why he would make this recommendation to us. Perhaps your very able deputy minister there could enlighten the committee a bit.

• 1700

**Mr. John Edwards (Associate Deputy Minister, Department of Employment and Immigration):** I am not certain as to the motivation behind the request. We have discussed with

## [Traduction]

Il a d'ailleurs ajouté que la commission pour agir devrait avoir à sa disposition les moyens d'agir. Le ministre pour sa part s'est engagé à accorder à la Commission canadienne des droits à la personne des crédits et du personnel supplémentaires, ainsi que des bureaux convenables. En effet pour accomplir ce travail, il faut qu'il dispose de certains moyens. Mais M. Fairweather a beaucoup insisté sur la nécessité d'explicitier dans la loi que ce serait la commission qui serait effectivement chargée de veiller à l'application de la loi. J'espère que nous parviendrons à nous mettre d'accord sur cette question aujourd'hui.

Pareil amendement donnerait par ailleurs plus de poids aux suggestions qui nous ont été faites par les témoins en permettant notamment à la commission de prendre elle-même les devants.

Je voudrais donc savoir ce que le secrétaire parlementaire pense de cet amendement. S'il est d'accord sur le fond, mais pas sur la forme, il suffirait de rédiger un autre texte.

**M. Weiner:** C'est impossible. À notre avis il suffit de préciser que les rapports doivent être soumis à la Commission canadienne des droits de la personne.

**M. Nystrom:** Pourquoi à votre avis, M. Fairweather a-t-il tellement insisté sur le 19 décembre dernier pour que la loi mentionne explicitement la commission comme étant chargée de veiller à l'application de la loi.

J'ignore les raisons juridiques qui ont poussé M. Fairweather à demander cet amendement. Ce qui est certain, c'est qu'il ne l'a pas fait à la légère, et comme le gouvernement pour sa part ne manque pas d'experts dans ce domaine, il serait peut-être bon de revoir toute cette question avant de décider.

**M. Weiner:** Je n'ai rien à ajouter sauf qu'à notre avis le bill dans sa forme actuelle permet à la Commission canadienne des droits de la personne d'agir, ce qui est parfaitement conforme à nos plans.

**M. Nystrom:** Je me demande néanmoins pourquoi M. Fairweather aurait fait cette recommandation. Peut-être le sous-ministre pourrait-il nous expliquer la chose plus en détail.

**M. Edwards (sous-ministre associé, ministère de l'Emploi et de l'Immigration):** Je ne suis pas sûr de la motivation de cette demande. Nous avons parlé des fonctionnaires de la

*[Text]*

officials of the Canadian Human Rights Commission and with the chief commissioner the need for this particular clause and have argued with him that in fact the law is clear enough in this bill, in conjunction with the Canadian Human Rights Act, to provide him with the tools to do the job. So we believe it is superfluous; our lawyers tell us it is superfluous; and on that basis, it is not put forward as an amendment by government.

**Mr. Nystrom:** I have a very quick question in the reverse, then. Would it take anything away from the bill if it were there? It seems to me that from your position it is pretty well irrelevant; you do not really seem to think it matters one way or the other. But if it is important to Mr. Fairweather and the commission, is there any negative reason from your point of view, if it were there, as to why it should not be there?

**Mr. John Edwards:** If we were to put in that amendment, it is my understanding that we would have to explain in the bill precisely the enforcement powers of the Canadian Human Rights Commission, which are derived from the Canadian Human Rights Act. So we would start getting into a rather confusing situation where we were trying to make Bill C-62 free-standing unto itself when in fact, as the Minister was so careful to lay out, it is a bill that must be interpreted in conjunction with the Canadian Human Rights Act.

**Mr. Nystrom:** I think you have summed up why you do not want it in there, because you would have to be very specific about the enforcement powers.

**Mr. John Edwards:** We would end up duplicating, Mr. Chairman, what is already in the Canadian Human Rights Act, which must be seen as giving the power to the Canadian Human Rights Commission to act on what will be enforced opportunities, increased opportunities, through this bill.

**The Chairman:** Okay, I will call NDP-9, a recorded vote.

Amendment negated: nays, 8; yeas, 2

Clause 6 agreed to: yeas, 8; nays, 2

On clause 7—*Consolidation of reports to be tabled in Parliament*

**The Chairman:** Now, on clause 7, Mr. Heap has already indicated—and I thank him for that—that he will prepare an amendment. We shall have plenty of time before now and 10 a.m. Now that I see we have made enough progress, it will be 10 a.m. on Tuesday instead of 9.30 a.m.

I would like to make an appeal to those who withdrew because of unhappiness to come back for the termination of the work. I hope that is what you wanted me to do, and that is what I shall do, but maybe the message should be transmitted before I leave. It will be 10 a.m. on Tuesday in room 209 West Block.

Thank you very much. Have a nice weekend. The meeting is adjourned.

*[Translation]*

Commission canadienne des droits de la personne et le Commissaire en chef au sujet de la nécessité de cet article, et nous avons soutenu que ce projet de loi, de concert avec la Loi canadienne sur les droits de la personne, lui assure les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement de la tâche. Ainsi, nous pensons que cela est superflu, c'est l'avis de nos conseillers juridiques, et pour cette raison, l'amendement n'est pas proposé par le gouvernement.

**M. Nystrom:** Très rapidement, je veux vous poser la question dans l'autre sens. L'adoption de cet amendement enlèverait-il quelque chose à la loi? J'ai l'impression que d'après vous, ce changement a peu d'importance; vous semblez croire qu'il n'ajoute ni n'enlève rien. Mais si la disposition a de l'importance pour M. Fairweather et la Commission, y a-t-il des raisons pour en empêcher l'adoption?

**M. John Edwards:** Si cet amendement était adopté, je crois que nous devrions expliquer dans le projet de loi quels sont exactement les pouvoirs d'exécution de la Commission canadienne des droits de la personne, pouvoirs qui découlent de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous serions donc dans une situation plutôt confuse comme si nous voulions faire du projet de loi C-62 une loi qui se suffit à elle-même, tandis que, comme le ministre a pris la peine d'expliquer, l'interprétation de ce projet de loi doit s'appuyer sur la Loi canadienne des droits de la personne.

**M. Nystrom:** Je crois que vous avez très bien expliqué pourquoi vous ne voulez pas de cet amendement, il faudrait ensuite des précisions au sujet des pouvoirs d'exécution ou d'application.

**M. John Edwards:** Il s'agirait d'un dédoublement des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, loi qui donne à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir de prendre des mesures conformément à ce projet de loi.

**Le président:** Nous allons mettre l'amendement NPD-9 aux voix, ce sera un vote nominal.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 2

L'article 6 est adopté par 8 voix contre 2

Article 7—*Regroupement des rapports à déposer devant le Parlement*

**Le président:** M. Heap nous a déjà dit qu'il va préparer un amendement à l'article 7. Nous aurons beaucoup de temps d'ici 10 heures du matin. Puisque nous avons fait suffisamment de progrès, la réunion de mardi va commencer à 10 heures au lieu de 9h30.

J'aimerais lancer un appel à ceux qui se sont retirés à cause de leur mécontentement de revenir à nos réunions pour terminer ce travail. J'espère que le Comité va m'appuyer dans cette décision; il faudrait peut-être communiquer ce message avant mon départ. La réunion aura lieu à 10 heures mardi dans la salle 209, Edifice de l'ouest.

Je vous remercie. Je vous souhaite une bonne fin de semaine. La séance est levée.























*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Canada Employment and Immigration Commission:*

John Edwards, Associate Deputy Minister;  
Martha Hynna, Executive Director, Employment Services,  
Canada Employment and Immigration Commission;  
Michael Dixon, Legal Counsel to the Canada Employment  
and Immigration Commission, Department of Justice.

### *De la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration:*

John Edwards, sous-ministre associé;  
Martha Hynna, directeur exécutif, Services de l'emploi,  
Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration;  
Michael Dixon, avocat-conseil auprès de la Commission  
canadienne de l'emploi et de l'immigration, ministère de  
la Justice.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Tuesday, January 28, 1986

Chairman: Marcel Prud'homme

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 14

Le mardi 28 janvier 1986

Président: Marcel Prud'homme

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Legislative Committee on*

## BILL C-62

An Act respecting employment equity

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité législatif sur le*

## PROJET DE LOI C-62

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

The Report to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Le Rapport à la Chambre

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la  
trente-troisième législature, 1984-1985-1986



LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-62

*Chairman:* Marcel Prud'homme

Warren Allmand  
Pat Binns  
Jean-Pierre Blackburn  
Harry Brightwell  
Pauline Browes  
Mary Collins  
Gerald Comeau  
Roland de Corneille  
Vincent Dantzer  
Jim Hawkes

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-62

*Président:* Marcel Prud'homme

MEMBERS/MEMBRES

Dan Heap  
Nic Leblanc  
Lynn McDonald  
Shirley Martin  
John Oostrom  
Lucie Pépin  
Allan Pietz  
Barry Turner  
Andrew Witer  
Gerry Weiner

(Quorum 11)

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

Pursuant to Standing Order 70(6)(b)

On Tuesday, January 28, 1986:

Jean-Pierre Blackburn replaced Barbara Sparrow;  
Vincent Dantzer replaced Monique Landry;  
John Oostrom replaced Louis Plamondon;  
Joe Price replaced Jim Edwards;  
Lynn McDonald replaced Lorne Nystrom;  
Andrew Witer replaced Joe Price.

Conformément à l'article 70(6)b) du Règlement

Le mardi 28 janvier 1986:

Jean-Pierre Blackburn remplace Barbara Sparrow;  
Vincent Dantzer remplace Monique Landry;  
John Oostrom remplace Louis Plamondon;  
Joe Price remplace Jim Edwards;  
Lynn McDonald remplace Lorne Nystrom;  
Andrew Witer remplace Joe Price.

## REPORT TO THE HOUSE

Wednesday, January 29, 1986

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, has the honour to report the Bill to the House.

In accordance with its Order of Reference of Thursday, November 21, 1985, your Committee has considered Bill C-62 and has agreed to report it with the following amendments:

Clause 1

In the French version only, strike out line 4, on page 1, and substitute the following therefor:

"1. *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*"

Clause 2

In the French version only, strike out lines 8 to 15, on page 1, and substitute the following therefor:

"en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert."

In the English version only, strike out line 10, on page 1, and substitute the following therefor:

"in the fulfilment of that goal, to correct"

Clause 3

Strike out lines 6 to 8, on page 2, and substitute the following therefor:

"or more employees, but does not include

(a) a person who employs employees on or in connection with a work, undertaking or business of a local or private nature in the Yukon Territory or the Northwest Territories, or

(b) a corporation that is a department as defined in the *Financial Administration Act*;"

In the French version only, strike out lines 5 to 8, on page 2, and substitute the following therefor:

"«groupes désignés» Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada."

Strike out lines 9 and 10, on page 2, and substitute the following:

" "Minister" means

(a) the Minister of Employment and Immigration, or

(b) such member of the Queen's Privy Council for Canada as is designated by the Governor in Council as the Minister for the purposes of this Act."

Clause 4

Strike out line 13, on page 2, and substitute the following therefor:

## RAPPORT À LA CHAMBRE

Le mercredi 29 janvier 1986

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, a l'honneur de rapporter le projet de loi à la Chambre.

Conformément à son Ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985, votre Comité a étudié le projet de loi C-62, et a convenu d'en faire rapport avec les modifications suivantes:

Article 1

Dans la version française seulement, retrancher la ligne 4, à la page 1, et la remplacer par ce qui suit:

«1. *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*»

Article 2

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 8 à 15, à la page 1, et les remplacer par ce qui suit:

«en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert.»

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 10, à la page 1, et la remplacer par ce qui suit:

«in the fulfilment of that goal, to correct»

Article 3

Retrancher les lignes 2 à 4, à la page 2, et les remplacer par ce qui suit:

«ment du Canada, à l'exclusion

a) d'une personne qui emploie des salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise, d'une affaire ou d'un ouvrage de nature locale et privée dans le territoire du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;

b) d'un établissement public assimilé à un ministère aux termes de la *Loi sur l'administration financière.*»

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 5 à 8, à la page 4, et les remplacer par ce qui suit:

««groupes désignés» Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada.»

Retrancher les lignes 9 à 10, à la page 2, et les remplacer par ce qui suit:

« «ministre» s'entend:

a) soit du ministre de l'Emploi et de l'Immigration;

b) soit du membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada que le gouverneur en conseil désigne comme ministre responsable aux fins de la présente loi.»

Article 4

Retrancher les lignes 11 et 12, à la page 2, et les remplacer par ce qui suit:

"4. An employer shall, in consultation with such persons as have been designated by the employees to act as their representatives or, where a bargaining agent represents the employees, in consultation with the bargaining agent, implement employment."

In the French version only, strike out lines 13 to 19, on page 2, and substitute the following therefor:

"a) détermination et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;

b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation"

Strike out line 25, on page 2, and substitute the following therefor:

"employment with the employer that is, at least pro-"

#### New Clause 5

Add immediately after line 32, on page 2, the following:

"5. (1) An employer shall, in respect of each year, prepare a plan setting out

(a) the goals that the employer intends to achieve in implementing employment equity in the year or years to which the plan relates; and

(b) the timetable for the implementation of those goals.

(2) A copy of a plan prepared under subsection (1) shall be retained by the employer at the employer's principal place of business in Canada for a period of at least three years after the last year in respect of which the plan is prepared."

Renumber the subsequent clauses and all cross-references accordingly.

#### Clause 5

In the French version only, strike out lines 42 and 43, on page 2, and substitute the following therefor:

"et celui des membres des groupes désignés qui en font partie;"

Add immediately after line 19, on page 3, the following:

"(3) All records that are used in the compilation of the information included in a report made by an employer under subsection (1) shall be retained by the employer at the employer's principal place of business in Canada for a period of at least three years after the year in respect of which the report is made."

#### New Clause 7

Add immediately after line 23, on page 3, the following:

"7. The Minister shall, on the receipt of a report filed under section 5, send a copy thereof to the Canadian Human Rights Commission."

Renumber the subsequent clauses and all cross-references accordingly.

"4. En consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur des salariés lorsque ces derniers sont représentés par un agent négociateur, l'employeur réalise l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes:"

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 13 à 19, à la page 2, et les remplacer par ce qui suit:

"a) détermination et suppression de ses règles et usages en matière d'emploi, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;

b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation."

Retrancher la ligne 21, à la page 2, et la remplacer par ce qui suit:

"groupes dans ses différents postes soit au moins pro-"

#### Nouvel article 5

Ajouter immédiatement après la ligne 30, à la page 2, ce qui suit:

"5. (1) À chaque année, l'employeur élabore un plan énonçant:

a) les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi à l'égard de l'année ou des années auxquelles se rapporte le plan en question;

b) l'échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs.

(2) L'employeur doit, au moins durant les trois ans qui suivent la dernière année pour laquelle le plan visé au paragraphe (1) a été élaboré, garder une copie de ce plan à sa principale place d'affaires au Canada."

Renommer les articles et les renvois qui en découlent.

#### Article 5

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 42 et 43, à la page 2, et les remplacer par ce qui suit:

"et celui des membres des groupes désignés qui en font partie;"

Ajouter immédiatement après la ligne 20, à la page 3, ce qui suit:

"(3) L'employeur doit, au moins durant les trois années qui suivent celle à l'égard de laquelle il a fait un rapport en application du paragraphe (1), conserver à sa principale place d'affaires au Canada tous les documents qui ont été utilisés dans la compilation des renseignements que contient le rapport en question."

#### Nouvel Article 7

Ajouter immédiatement après la ligne 25, à la page 3, ce qui suit:

"7. Le Ministre fait parvenir à la Commission canadienne des droits de la personne une copie du rapport déposé en application de l'article 5 dès qu'il reçoit ce rapport."

Renommer les articles et les renvois qui en découlent.



Clause 7

Strike out lines 29 and 30, on page 3, and substitute the following therefor:

“gether with an analysis thereof made by the Minister, to be laid before”

Clause 8

Strike out line 36, on page 3, and substitute the following therefor:

“on payment of a prescribed fee, not to exceed the costs of furnishing a copy, obtain”

Clause 9

Add immediately after line 42, on page 3, the following:

“(b) describing persons who are considered to be members of any designated group;”

Renumber paragraphs (b) and (c) as paragraphs (c) and (d) respectively.

Clause 10

Strike out line 6, on page 4, and substitute the following therefor:

“ing the requirements of sections 4 and 5, the Minis-”

Strike out line 9, on page 4, and substitute the following therefor:

“to those sections.”

New Clause 11

Add immediately after line 9, on page 4, the following:

“(1) Five years after the coming into force of this Act, and at the end of every 3 year period thereafter, a comprehensive review of the provisions and operation of this Act including the effect of such provisions, shall be undertaken by such committee of the House of Commons as may be designated or established by the House for that purpose.

(2) Within six months after the completion of the review referred to in subsection (1), the committee so designated or established for that purpose, shall submit a report on the review to Parliament including a statement of any changes the Committee would recommend.”

Renumber Clause 11 as Clause 12.

Your Committee has ordered a reprint of Bill C-62, as amended, for the use of the House of Commons at report stage.

A copy of the Minutes of Proceedings and Evidence relating to this Bill (*Issue Nos. 1 to 14 which includes this report*) is tabled.

Respectfully submitted,

Article 7

Retrancher la ligne 28, à la page 3, et la remplacer par ce qui suit:

«qu'il assortit d'une analyse. Il fait dépo-»

Article 8

Retrancher la ligne 35, à la page 3, et la remplacer par ce qui suit:

«contre versement d'un droit prescrit n'excédant pas le coût de la copie.»

Article 9

Ajouter après la ligne 40, à la page 3, ce qui suit:

«b) spécifier des personnes qui sont réputées faire partie d'un groupe désigné quelconque;»

Renommer les alinéas (b) et (c) qui deviennent les alinéas (c) et (d) respectivement.

Article 10

Retrancher la ligne 3, à la page 4, et la remplacer par ce qui suit:

«10. En toute matière visée aux articles 4 et 5, le»

Retrancher la ligne 7, à la page 4, et la remplacer par ce qui suit:

«tions de ces articles.»

Nouvel Article 11

Ajouter immédiatement après la ligne 7, à la page 4, ce qui suit:

«11(1) Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de 3 ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par la Chambre à cette fin procède à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet.

(2) Dans les six mois suivant la fin de l'examen visé au paragraphe (1), le comité désigné ou établi à cette fin présente au Parlement un rapport exposant tous les changements qu'il peut désirer recommander.»

Renommer l'article 11 qui devient l'article 12.

Votre Comité a ordonné la réimpression du projet de loi C-62, tel que modifié, pour l'usage de la Chambre des communes à l'étape du rapport.

Un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages relatifs à ce projet de loi (*fascicules nos 1 à 14 qui comprend le présent rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

*Le président,*

MARCEL PRUD'HOMME

*Chairman.*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 28, 1986  
(18)

## [Text]

The Legislative Committee on Bill C-62, An Act respecting employment equity, met at 10:13 o'clock a.m. this day, the Chairman, Marcel Prud'homme, presiding.

*Members of the Committee present:* Pat Binns, Jean-Pierre Blackburn, Harry Brightwell, Pauline Browes, Mary Collins, Roland de Corneille, Vincent Dantzer, Jim Hawkes, Dan Heap, Nic Leblanc, Lynn McDonald, John Oostrom, Barry Turner, Andrew Witer, Gerry Weiner.

*In attendance: From the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

*Witness:* Martha Hynna, Executive Director, Employment Services, Canada Employment and Immigration Commission.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, November 21, 1985, concerning Bill C-62, An Act respecting employment equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, November 26, 1985, Issue No. 1*).

## On Clause 7

Gerry Weiner moved,—That Clause 7 be amended by striking out line 29 and 30, on page 3, and substituting the following therefor:

“gether with an analysis thereof made by the Minister, to be laid before”

Roland de Corneille moved,—That the amendment be amended by inserting after the word “Minister” the words “demonstrating the degree of compliance and progress of each reporting body, according to section 5 and availability data provided by Statistics Canada”.

After debate, the question being put on the amendment to the amendment, it was, by a show of hands, negative: Yeas: 2; Nays: 8.

And the question being put on the amendment, it was agreed to.

By unanimous consent, Gerry Weiner moved,—That Bill C-62 be amended by adding immediately after line 23, on page 3, the following:

“7. The Minister shall, on the receipt of a report filed under section 5, send a copy thereof to the Canadian Human Rights Commission.”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 7, as amended, carried.

## On Clause 8

Roland de Corneille moved,—That Clause 8 be amended by striking out line 35, on page 3, and substituting the following therefor:

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 28 JANVIER 1986  
(18)

## [Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, se réunit, ce jour à 10 h 13, sous la présidence de Marcel Prud'homme, (*président*).

*Membres du Comité présents:* Pat Binns, Jean-Pierre Blackburn, Harry Brightwell, Pauline Browes, Mary Collins, Roland de Corneille, Vincent Dantzer, Jim Hawkes, Dan Heap, Nic Leblanc, Lynn McDonald, John Oostrom, Barry Turner, Andrew Witer, Gerry Weiner.

*Aussi présents: De la Bibliothèque du parlement:* Kevin Kerr, Margaret Young, attachés de recherche.

*Témoins:* Martha Hynna, directeur exécutif, Services de l'emploi, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du jeudi 21 novembre 1985 relatif au projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 26 novembre 1985, fascicule n° 1*).

## Article 7

Gerry Weiner propose,—Que l'article 7 soit modifié en retranchant la ligne 28, page 3, et en y substituant ce qui suit:

«qu'il assortit d'une analyse. Il fait dépo»

Roland de Corneille propose,—Que l'amendement soit modifié en insérant à la suite du mot «ministre» les mots suivants: «attestant de la mesure où chaque organisme qui produit un rapport a respecté les consignes et s'en est fait le promoteur, en application de l'article 5 et compte tenu de l'accessibilité aux données dont dispose Statistique Canada».

Après débat, le sous-amendement est mis aux voix et rejeté par vote à main levée comme suit: Pour: 2; Contre: 8.

L'amendement est mis aux voix et adopté.

Par consentement unanime, Gerry Weiner propose,—Que le projet de loi C-62 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 25, page 3, ce qui suit:

«7. Le Ministre fait parvenir à la Commission canadienne des droits de la personne une copie du rapport déposé en application de l'article 5 dès qu'il reçoit ce rapport.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 7, ainsi modifié, est adopté.

## Article 8

Roland de Corneille propose,—Que l'article 8 soit modifié en retranchant la ligne 34, page 3, et en y substituant ce qui suit:

"nated by the Minister, including regional Canada employment offices, and any person may,"

After debate, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 2; Nays: 9.

On motion of Roland de Corneille, it was resolved,—That Clause 8 be amended by striking out line 36, on page 3, and substituting the following therefor:

"on payment of a prescribed fee, not to exceed the costs of furnishing a copy, obtain"

Clause 8, as amended, carried.

On Clause 9

Roland de Corneille proposed to move,—That Clause 9 be amended by striking out line 42, on page 3, and substituting the following therefor:

"«hired», «promoted», «terminated» and «action plan»;"

The Chairman ruled the amendment out of order since the matter had already been decided by the Committee.

Gerry Weiner moved,—That Clause 9 be amended by adding immediately after line 42, on page 3, the following:

"(b) designated persons who are considered to be members of any designated group;"

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 9, as amended, carried.

Clause 10

On motion of Gerry Weiner, it was resolved,—That Clause 10 be amended by striking out line 6 on page 4 and substituting the following therefor:

"ing the requirements of sections 4 and 5, the Minis—"

On motion of Gerry Weiner, it was resolved,—That Clause 10 be amended by striking out line 9, on page 4, and substituting the following therefor:

"to those sections."

Clause 10, as amended, carried.

By unanimous consent, Roland de Corneille moved,—That Bill C-62 be amended by adding immediately after line 10, on page 4, the following:

"11(1) Five years after the coming into force of this Act, and at the end of every 3 year period thereafter, a comprehensive review of the provisions and operation of this Act including the effect of such provisions, shall be undertaken by such committee of the House of Commons as may be designated or established by the House for that purpose.

(2) Within six months after the completion of the review referred to in subsection (1), the committee so designated or established for that purpose, shall submit a report on the review to Parliament including a statement of any changes the Committee would recommend."

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 11 carried.

«ministre y compris aux bureaux régionaux de placement du Canada, et en obtenir copie auprès de celui-ci»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté par vote à main levée comme suit: Pour: 2; Contre: 9.

Sur motion de Roland de Corneille, *il est décidé*,—Que l'article 8 soit modifié en retranchant la ligne 35, page 3, et en y substituant ce qui suit:

«contre versement d'un droit prescrit n'excédant pas le coût de la copie»

L'article 8 ainsi modifié est adopté.

Article 9

Roland de Corneille a l'intention de proposer,—Que l'article 9 soit modifié en retranchant la ligne 40, page 3, et en y substituant ce qui suit:

««vancement», «cessation de fonctions» et «plan d'action»»

Le président déclare l'amendement irrecevable car le Comité a déjà tranché la question.

Gerry Weiner propose,—Que l'article 9 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 40, page 3, ce qui suit:

«b) spécifier des personnes qui sont réputées faire partie d'un groupe désigné quelconque;»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 9 ainsi modifié est adopté.

Article 10

Sur motion de Gerry Weiner, *il est décidé*,—Que l'article 10 soit modifié en retranchant la ligne 3, page 4, et en y substituant ce qui suit:

«10. En toute matière visée aux articles 4 et 5, le»

Sur motion de Gerry Weiner, *il est décidé*,—Que l'article 10 soit modifié en retranchant la ligne 7, page 4, et en y substituant ce qui suit:

«tions de ces articles.»

L'article 10, sous sa forme modifiée, est adopté.

Par consentement unanime, Roland de Corneille propose,—Que le projet de loi C-62 soit modifié en retranchant les lignes 8 et 9, page 4, et en y substituant ce qui suit:

«11(1) Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de 3 ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par la Chambre à cette fin procède à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet.

(2) Dans les six mois suivant la fin de l'examen visé au paragraphe (1), le comité désigné ou établi à cette fin présente au Parlement un rapport exposant tous les changements qu'il peut désirer recommander.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 11 est adopté.



By unanimous consent, the Committee resumed consideration of Clause 3.

By unanimous consent, the Committee resumed consideration of the motion of Warren Allmand,—That Clause 3 be amended by adding immediately after line 12, on page 2, the following new definition:

““reasonable accommodation” means the reasonable adaptation of the workplace or the job description to accommodate the special needs of a qualified disabled person, through provision for physical accessibility, assistive devices, flexible job design and modification, and human support services.”

After debate, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 2; Nays: 8.

Clause 3, as amended, carried.

By unanimous consent, the question being put on Clause 1, as amended, it was carried.

The Title carried.

After debate, the Bill, as amended, carried.

It was agreed,—That the Chairman report the Bill as amended to the House.

*Ordered*,—That the Committee order a reprint of Bill C-62 as amended for use in the House of Commons at report stage.

At 12:15 o'clock p.m., the Committee adjourned.

Par consentement unanime, le Comité reprend l'étude de l'article 3.

Par consentement unanime, le Comité reprend l'étude de la motion de Warren Allmand, à savoir,—Que l'article 3 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 10, page 2, la nouvelle définition suivante:

« «mesures d'aménagement» L'adaptation des lieux de travail ou de la description de poste en fonction des besoins particuliers d'une personne invalide qualifiée, par l'amélioration des conditions matérielles d'accès, la fourniture d'appareils et de services de soutien personnel susceptibles de l'aider et l'élaboration de conditions d'emploi souples et adaptées à sa situation.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté par vote à main levée comme suit: Pour: 2; Contre: 8.

L'article 3, sous sa forme modifiée, est adopté.

Par consentement unanime, l'article 1, sous sa forme modifiée, est mis aux voix et adopté.

Le Titre est adopté.

Après débat, le projet de loi, sous sa forme modifiée, est adopté.

*Il est convenu*,—Que le président fasse rapport, à la Chambre, du projet de loi sous sa forme modifiée.

*Il est ordonné*,—Que le Comité fasse réimprimer le projet de loi C-62 sous sa forme modifiée, à l'usage de la Chambre des communes à l'étape du rapport.

A 12 h 15, le Comité s'ajourne.

*Le greffier du Comité*

Mary MacDougall

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, January 28, 1986

• 1014

**The Chairman:** We will start discussion and in due time I will call the vote.

Mais tout d'abord, je désire souhaiter la plus cordiale bienvenue à une personnalité que j'ai eu l'honneur de rencontrer lors de nos réunions de l'Union parlementaire internationale. Il vient du Cameroun et il est actuellement en stage à Ottawa. Il a été invité par le Secrétariat des relations parlementaires à observer le déroulement des séances des commissions parlementaires et de la Chambre des communes. J'ai donc le plaisir de vous présenter M. Moïse Ebombje-Mve. Moïse, il me fait plaisir de vous revoir. Espérons que la réunion sera très ordonnée afin que vous soyez édifié, mais cela ne changera en rien nos coutumes. Merci, madame, de nous amener cet invité d'honneur.

• 1015

There have been some new amendments this morning. I will integrate them right away so you know exactly where they go in the package. Would you kindly take clause 7?

On clause 7—*Consolidation of reports to be tabled in Parliament*

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Mr. Chairman, I just wanted to ask if people would not smoke in this room.

**The Chairman:** You heard Ms McDonald asking that nobody smoke. Well, I do not want to have a vote on that, so no votes on that. But if I see there is difficulty, I will act at that time. It is going to be tough on the staff.

Just follow me, and if you are stuck, stop me. Lib-33; clause 7, page 3, line 26. Nystrom amendment; G-8; Lib-34—sounds like bingo—G-10. Then we go to clause 8: Nystrom amendment to clause 8, line 33, page 3. Is everybody following me?

**Some hon. members:** No.

**The Chairman:** Well, your staff will put them in order. There was a package, and there is a small new package this morning, most of which come from Mr. Nystrom. I am trying to put them together so we know what we are doing.

The first amendment I will consider under clause 8 will be to line 33, page 3.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** What is it after, though?

**The Chairman:** It is not after anything. When I call clause 8, the first amendment that will be called will be the amend-

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 28 janvier 1986

**Le président:** Nous allons commencer la discussion, et je passerai au vote le moment venu.

First of all, however, I would like to extend a cordial welcome to an individual whom I had the pleasure of meeting at Inter-parliamentary Union functions. He is from Cameroon and is on a training program in Ottawa at the moment. The Parliamentary Relations Secretariat invited him to sit in on some meetings of Parliamentary committees and of the House of Commons. It is therefore my pleasure to introduce to you Mr. Moïse Ebombje-Mve. I am pleased to see you again, Moïse. I hope we will have a very orderly meeting, so that you can learn something from it, however this would not be out of the ordinary for us. Thank you for bringing us this guest of honour, Madam.

On nous a soumis certains nouveaux amendements ce matin. Nous allons les insérer immédiatement de façon à ce que vous sachiez exactement où ils se situent dans la liasse. Commençons par l'article 7.

Article 7—*Regroupement des rapports à déposer devant le Parlement*

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Monsieur le président, je voulais simplement demander que l'on ne fume pas dans cette salle.

**Le président:** Vous avez entendu M<sup>me</sup> McDonald demander que personne ne fume. Je n'entends pas vous demander de voter à ce sujet. Si toutefois j'ai l'impression que cela pose des difficultés, je verrai quoi faire alors. Cela va être difficile pour le personnel.

Veuillez donc maintenant me suivre et si vous avez un problème, arrêtez-moi. Lib-33; article 7, page 3, ligne 26, amendement Nystrom; G-8; Lib-34—on se croirait au bingo—G-10. On passe ensuite à l'article 8: amendement Nystrom à l'article 8, ligne 32, page 3. Tout le monde me suit?

**Des voix:** Non.

**Le président:** Ma foi, vos adjoints devraient pouvoir classer tout cela. Nous avions une première liasse d'amendements à laquelle nous ajoutons ce matin un certain nombre d'autres amendements qui pour la plupart sont soumis par M. Nystrom. J'essaie d'intégrer l'ensemble pour que nous sachions exactement ce que nous faisons.

Le premier amendement que je mettrai en délibération à propos de l'article 8 portera sur la ligne 32 de la page 3.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Mais, cela vient après quoi?

**Le président:** Après rien du tout. Quand je mettrai l'article 8 en délibération, le premier amendement que nous considé-

*[Text]*

ment to clause 8 at line 33, page 3. Lib-35; Lib-36; a new Lib-37.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** You have not answered my last question, Mr. Chairman, which is: What does clause 8 come after? Does it come after G-10; yes or no?

**The Chairman:** We have had a difficult time since the very beginning, and that is the way we have proceeded. It is very easy.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Would you answer the question, Mr. Chairman?

**The Chairman:** When I call clause 8, the first amendment I will call for discussion is the Nystrom amendment to clause 8, line 33, page 3.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Is that after G-10?

**The Chairman:** G-10, madam, is on clause 7. It is the last I will call on clause 7.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Okay.

**The Chairman:** Lib-35; Lib-36; new Lib-37; Nystrom amendment to clause 8, line 36, page 3.

• 1020

I will now call proposed amendment named Lib-37.

**Mr. Hawkes:** Is that the old one?

**The Chairman:** Yes, the old Lib-37. In due time, that shall dispose of clause 8. We will move now to clause 9 of the bill. There is a new clause that will be called first; it is called clause 9, page 3, by Mr. Nystrom under proposed new clause 10.

Next is proposed amendment Lib-38. That is the old proposed amendment Lib-38; it will dispose of clause 9. Now we will proceed to clause 10. That is a proposed new government clause 10 and I will call it G-11.

The new proposed clause 10 says that Bill C-62 be amended by substituting the following to line 6, page 4 of Bill C-62. Do you all have that? Miss McDonald, no?

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Mr. Chairman, go ahead the way that you insist on proceeding. I was simply trying to number them in order and since you will not permit that—

**The Chairman:** That is what I am trying to do.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** —I will be in difficulty for the rest of the meeting. But that seems to be the way you insist on running this committee.

**The Chairman:** It is not that I insist; it went so superbly well. The reason is very simple; we have received from your party this morning some proposed new clauses. So I am trying to integrate them with the old work that we have done.

*[Translation]*

rons sera cet amendement à l'article 8, ligne 32, page 3. Lib-35; Lib-36; nouveau Lib-37.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Vous n'avez pas répondu à ma dernière question, monsieur le président: l'article 8 vient après quoi? Après G-10, oui ou non?

**Le président:** Nous procédons comme cela depuis le début et c'est très facile.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Voulez-vous bien répondre à ma question, monsieur le président?

**Le président:** Lorsque je mettrai l'article 8 en délibération, le premier amendement que je vous demanderai d'étudier sera l'amendement Nystrom à l'article 8, ligne 32, page 3.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Cela vient-il après G-10?

**Le président:** G-10, madame, porte sur l'article 7. C'est le dernier amendement à l'article 7.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** D'accord.

**Le président:** Lib-35; Lib-36; nouveau Lib-37; amendement Nystrom à l'article 8, ligne 35, page 3.

Nous avons ensuite l'amendement Lib-37.

**M. Hawkes:** Est-ce l'ancien?

**Le président:** Oui, l'ancien Lib-37. Nous voterons en temps utile sur l'article 8. Puis nous passerons à l'article 9. Il est proposé un nouvel article dont nous discuterons tout d'abord; il s'intitule article 9, page 3, et il est proposé par M. Nystrom, nouvel article 10.

Ensuite, l'amendement Lib-38. C'est l'ancien amendement Lib-38 et ce sera tout pour l'article 9. Nous passerons après à l'article 10. Le gouvernement propose un nouvel article 10 que j'appellerai G-11.

L'amendement porte que le projet de loi C-62 soit modifié par substitution, à la ligne 3, page 4, etc. L'avez-vous tous? Mademoiselle McDonald, non?

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Monsieur le président, continuez comme vous voulez. J'essayais simplement de les numéroter dans l'ordre, mais comme vous ne me permettez pas de le faire...

**Le président:** C'est justement ce que j'essaie de vous aider à faire.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** J'aurai des difficultés pendant tout la réunion. Cela semble toutefois être la façon dont vous voulez absolument diriger ce Comité.

**Le président:** La question n'est pas de savoir ce que je veux; tout allait parfaitement bien. C'est très simple; nous avons reçu ce matin de votre parti un certain nombre de nouveaux amendements. J'essaie de les insérer dans ce que nous avons déjà fait.



[Texte]

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Which is what I was trying to do, but I was unable to get my questions answered as to where to integrate them.

**The Chairman:** Thank you. The clerk will put them together. It is a very easy task, but I admit it is confusing if you do not have the others. It is a question of integrating the new with the old.

There is only a very little bit left, Madam. We are now on clause 10. It is a proposed new clause called G-11. It is totally new, fresh, and could someone show it to Madam McDonald, please. You can ask questions; we are not stampeding anyone.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Is the Lib-41 what you are now calling G-11?

**The Chairman:** Yes, because the last time I called a proposed government clause was G-10 under clause 7. This is a new one so I will call it G-11.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Even though it is a Liberal clause.

**The Chairman:** No, no, no, no. It is a government clause, Madam, but it is followed by Lib-39.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** The third-last page in my bundle is on clause 10 and article 10 and it does not state whether it is government or what party.

**The Chairman:** We have a Lib-39 that looks like the government one because the government has accepted some, but with different wording.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Mr. Chairman, I do not have what you are referring to as G-11. There is nothing in my package identified as G-11 or government 11.

**The Chairman:** Just turn it, please.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** The third-last page in mine is identified as clause 10. And the chairman is calling it government 11 or G-11. Okay.

**The Chairman:** Followed by old Lib-39. Now we go to clause 11 in the old package, so follow me well because it could confuse you. It is a proposed new clause, Lib-41. That will be the first one I call, Lib-41. That will be followed by Lorne Nystrom's new clause 9, followed by Lib-0, Lib-40, and Lib-41.

• 1025

Lib-33 I rule out of order because we have disposed of that kind of discussion before. *Mutatis mutandis*, it is the same discussion.

The new clause proposed by Mr. Nystrom . . . for the same reason, of course: we have disposed of these items prior to the discussion. So it is out of order.

The first one for discussion this morning is G-8. I would like to tell you that is not complete in French, so in due time I will have it completed. In English you say "with an analysis thereof

[Traduction]

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** C'est ce que j'essayais de faire, mais vous n'avez pas voulu répondre lorsque je vous ai demandé où les insérer.

**Le président:** Merci. La greffière va mettre tout cela en ordre, c'est très facile mais ce peut être embrouillant si vous n'avez pas les autres. Il s'agit simplement d'insérer la nouvelle liasse dans l'ancienne.

Nous avons d'ailleurs presque terminé, madame. Nous en sommes maintenant à l'article 10. Il s'agit d'un nouvel amendement qui s'appelle G-11. C'est entièrement nouveau et peut-être que quelqu'un pourrait le montrer à M<sup>me</sup> McDonald. Vous pouvez poser toutes les questions que vous voulez, il n'est pas question de vous rendre la vie difficile.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** C'est Lib-41 que vous appelez maintenant G-11.

**Le président:** Oui, car la dernière fois que nous avons eu un amendement du gouvernement, c'était à propos de l'article 7 et il s'appelait G-10. Celui-ci est un autre amendement que j'appelle donc G-11.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Même si c'est un amendement libéral.

**Le président:** Non, pas du tout. C'est un amendement présenté par le gouvernement mais suivi par Lib-39.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** L'avant avant-dernière page de ma liasse porte sur l'article 10, et il n'est pas indiqué qui présente cet amendement.

**Le président:** Nous avons Lib-39 qui ressemble à l'amendement du gouvernement parce que le gouvernement a accepté certains éléments de cette proposition avec un libellé différent.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Monsieur le président, je n'ai pas ce que vous appelez G-11. Il n'y a rien dans ma liasse qui s'intitule G-11 ou gouvernement 11.

**Le président:** Veuillez simplement tourner la page.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Mon avant avant-dernière page s'intitule article 10. Or, le président l'appelle gouvernement 11 ou G-11. D'accord.

**Le président:** Suivi de l'ancien Lib-39. Nous passons maintenant à l'article 11 dans l'ancienne liasse, alors suivez-moi bien car ce n'est pas le moment de se perdre. C'est un nouvel amendement, Lib-41. Ce sera le premier que je mettrai en délibération à propos de l'article 11. Ensuite le nouvel article 9 de Lorne Nystrom, suivi de Lib-0, Lib-40 et Lib-41.

Lib-33 est irrecevable car nous avons déjà discuté de cette question. C'est *mutatis mutandis* la même chose.

Le nouvel article proposé par M. Nystrom, pour la même raison, bien sûr, ces questions ont déjà été réglées. Il est donc lui aussi irrecevable.

Le premier dont nous devons discuter ce matin est donc G-8. Je vous signale qu'il n'est pas complet en français et qu'il faudra donc le faire compléter. En anglais, vous avez: «with an

[Text]

made by the Minister"; and in French you only say "qu'il assortit d'une analyse".

Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** We just propose it, Mr. Chairman, as it is indicated, with the corrected French.

**Le président:** Monsieur Roland de Corneille, s'il vous plaît.

**Mr. de Corneille:** Thank you, Mr. Chairman. It is a privilege for me to be taking part in this clause-by-clause discussion in the absence of my esteemed colleague Warren Allmand.

I would like to ask the Chair and the committee to consider G-8 and Lib-35 together, because they relate to one another and the discussion of one involves the discussion of both. In any case, I will proceed to discuss G-8 and my concerns about it.

If you look at Lib-34, you will see that we are suggesting that an analysis be made demonstrating the degree of compliance and progress of each reporting body, according to clause 5... and availability of data provided by Statistics Canada to be laid forth. Under this government resolution... it is certainly fine as far as it goes, but it does not go far enough. It leaves a vast hole in the recording mechanism.

Under this G-8, we see that it gives a consolidated report. That may be very interesting for the archives and may be of some interest to Statistics Canada on a total basis. But if this employment equity bill is to be seriously considered, it requires us to want to see individual organizations change their ways and modify and improve to encourage them. The problem with the consolidated report, then, is that it only leaves statistics that are of interest perhaps on a general basis but does not deal with the problem of trying to deal with discrimination in a more refined way; to deal with it where it takes place, rather than just to talk about a large category of organizations or firms.

So I would like to see what the government has to say in its response to this concern I have about not merely giving a consolidated report but providing a report that also deals with the individual organizations; that is, an analysis of these, demonstrating the degree of compliance and progress, if we are really serious. I am sure the government is really serious. I would like, therefore, to have their comments.

**The Chairman:** Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** No, we are opposed to this because Lib-34, which is not on the table, calls for an individual analysis and we are going to be doing a consolidated analysis. Therefore we would be opposed to what Mr. de Corneille has and that is why we are recommending the clause we are moving.

Perhaps Mr. Hawkes would like to add something to my comment?

[Translation]

*analysis thereof made by the Ministers*; et en français, vous ne dites que «qu'il assortit d'une analyse».

Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Nous proposons en effet cet amendement, monsieur le président, étant entendu que le français sera corrigé.

**The Chairman:** Mr. Roland de Corneille, please.

**M. de Corneille:** Merci, monsieur le président. C'est un privilège pour moi que de prendre part à l'étude de ce projet de loi article par article en l'absence de mon distingué collègue Warren Allmand.

J'aimerais demander au président et au Comité d'envisager G-8 et Lib-35 ensemble car ils sont en quelque sorte liés et ne peuvent pas être discutés séparément. Je vais toutefois commencer par vous dire ce qui m'inquiète à propos de G-8.

Dans Lib-34, nous suggérons que l'on effectue une analyse démontrant le degré de conformité et les progrès réalisés par chaque organisme présentant un rapport aux termes de l'article 5 et contenant les données relatives à la disponibilité fournies par Statistique Canada. Dans l'amendement proposé par le gouvernement, on ne va pas assez loin. Il laisse en effet une énorme lacune dans le mécanisme de présentation des rapports.

G-8 prévoit en effet un rapport groupé. C'est peut-être très intéressant pour les archives et pour Statistique Canada mais, si l'on entend considérer sérieusement ce projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi, il nous faut exiger que les différents organismes changent leur façon de faire et les encourager dans ce sens. Le problème que je vois au regroupement des rapports est que cela ne donne que des statistiques qui sont peut-être intéressantes de façon générale mais qui ne permettent pas de faire quoi que ce soit de précis pour remédier à la discrimination; ce qu'il faut, c'est agir là où il y a discrimination et non pas simplement parler de toute une catégorie d'organismes ou d'entreprises.

Je voudrais savoir ce que le gouvernement pense de l'opportunité de soumettre non seulement des rapports consolidés mais également des rapports individuels pour chaque entreprise, afin de faire le point sur les progrès réalisés. Si le gouvernement est vraiment sérieux dans toute cette affaire, ce dont je ne doute point, je voudrais savoir ce qu'il pense de ma proposition.

**Le président:** Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Nous sommes contre car l'amendement Lib-34 prévoit une analyse individuelle alors que nous nous proposons de faire des analyses consolidées. Nous sommes donc contre la proposition de M. de Corneille qui serait remplacée par la clause que nous avons recommandée.

M. Hawkes aurait peut-être quelques mots à ajouter à ces propos.

*[Texte]*

**Mr. Hawkes:** I think the thrust of G-8 in the shift from what we were given to start with is that it clearly makes the Minister responsible for the analysis, and I think that is an improvement because in discussion and in hearing witnesses... some sense of certitude of whom that report was to be coming out of. I think there is some difficulty in dealing with two amendments at once, but Lib-34 has been brought in...

**The Chairman:** I would prefer to call G-8 first. If it was to be accepted, then I would call Lib-34, which would amend G-8. It would be more comprehensible.

**Mr. Hawkes:** I will restrict my remarks then to G-8. The certitude provided by this amendment is one that I hope all members of this committee could agree to, that it is better to spell out in statute form that the Minister is responsible for the report. It would come forward in the name of the Minister, and I think that is the way it should be.

**The Chairman:** Mr. de Corneille.

**Mr. de Corneille:** I certainly feel that one can support G-8. It is a step. My problem is that I am only concerned about it not stepping far enough.

**The Chairman:** So the question is G-8...

Madame? Indiquez que vous voulez parler!

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** We will support this amendment. It certainly does not go far enough, but it is a step in the right direction.

Amendment agreed to

**The Chairman:** That clause is being further amended by Lib-34. Mr. de Corneille has the floor for this amendment.

**Mr. de Corneille:** I regret to learn from the government that they do not believe in going beyond a consolidated discussion of what has transpired. It seems to me that the nature of this bill is not to look at consolidated problems in an overall situation but to deal with individual organizations. Some which are complying are lumped together with some who may be blatantly not complying. The statistics in the consolidated form do not actually, then, describe the situation fairly. An industry under a consolidated figure can be given a bad name because of the failure of one of the organizations therein to comply.

• 1035

I think the government's refusal so far to consider this is in fact not going to be fair to those people who do comply. Also, it does not deal with the objective of the bill, which is to bring about equity and to focus in on it so that the government—the Canadian Human Rights Commission—can deal with the analysis of that area of those companies, so that something can be done about it. It is as simple as that.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, Mr. Turner, please. Ms McDonald.

**Mr. Hawkes:** I would urge members to vote against this, because I think it violates a basic principle. If we were to pass this amendment, we would in essence hold the Minister and

*[Traduction]*

**M. Hawkes:** L'amendement G-8 porte sur le projet initial de rendre le ministre responsable des analyses effectuées, ce qui à mon avis est une amélioration certaine. De toute façon, il est difficile de traiter de deux amendements simultanément.

**Le président:** Si vous êtes d'accord, je commencerai par mettre aux voix l'amendement G-8 et ensuite l'amendement Lib-34 modifiant l'amendement G-8.

**M. Hawkes:** Dans ce cas, je me bornerai à faire quelques remarques concernant l'amendement G-8. Cet amendement aurait pour effet de confier explicitement au ministre la tâche de rédiger ce rapport, lequel serait donc publié en son nom.

**Le président:** Monsieur de Corneille.

**M. de Corneille:** L'amendement G-8 constitue effectivement un certain progrès mais je trouve que c'est encore insuffisant.

**Le président:** Je mets donc aux voix l'amendement G-8...

Madam do you wish to speak.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Nous allons voter pour cet amendement qui, même s'il ne va pas loin assez, n'en constitue pas moins un certain progrès.

L'amendement est adopté

**Le président:** L'amendement Lib-34 se propose de modifier ce même article. Monsieur de Corneille, vous avez la parole.

**M. de Corneille:** Je trouve regrettable que le gouvernement refuse d'examiner chaque cas pris individuellement et opte pour un examen global de la situation. On mettra ainsi dans le même sac les entreprises qui respecteront la disposition de la loi et celles qui refuseront de le faire. Les statistiques qui seront contenues dans ces rapports consolidés ne donneront pas une image réelle de la situation. En outre, une entreprise risque de voir ses résultats faussés dès lors que d'autres entreprises de son secteur n'auront pas respecté les clauses de la loi.

La position du gouvernement est, à mon avis, injuste vis-à-vis des entreprises qui se conformeront à la loi. Cette position est d'ailleurs contraire à l'objet du bill, qui est de réaliser l'équité professionnelle et de permettre à la Commission canadienne des droits de la personne d'intervenir lorsqu'il y a lieu de redresser la situation.

**Le président:** M. Hawkes et ensuite M. Turner et M<sup>me</sup> McDonald.

**M. Hawkes:** J'engage mes collègues à voter contre cet amendement qui à mon avis est contraire à un principe tout à fait essentiel, car il rendrait le ministre et, par voie de consé-



[Text]

thus Parliament responsible for making decisions about each individual company.

I think the principle which has been established in this bill to this date, and which came forward initially, is that the compliance part of the bill—the looking into each individual company—is the responsibility of the Canadian Human Rights Commission.

I think it is the body which is equipped—in terms of its staffing pattern, in terms of its resources—to do that. What we are really asking for here is a duplication by a body by the Minister, in terms of the rest of the clause, to undertake an assignment that I do not think is appropriate for the Minister to undertake. I do not think the Minister is equipped by staff or by function to undertake it and I would urge members to vote against the amendment.

**The Chairman:** Madam, until we solve a little technicality . . . because we have not yet received your change, so you cannot vote.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** I was hoping you would not notice that, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Well, I do, I do. I think in all fairness, if you were to make quorum and I called votes, then I would be out of order. It is more technical. But you can speak; with the grace of the committee, sure you can speak; but no vote until we receive the necessary papers. Would you like to speak?

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Yes, I do wish to speak on this. Mr. Chairman, I think this amendment should be supported. I do not agree with Mr. Hawkes' suggestion that this gives the government a responsibility it should not have.

Surely, the whole purpose of having employment equity is to promote equity in the workplace and to light a fire under those companies which are not doing anything for women and minorities, and this amendment would ensure that there is the material.

It is a question of having factual material that is accurate for the companies in question, and the information is absolutely vital to the degree of compliance and progress of each reporting body. I mean, that is what we are after—to find out if they are making progress—and if they are not, it should be there in black and white so that further action can be taken.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, may I ask Ms McDonald where she sees new data? Each company, because of other provisions to the bill, is required to provide statistics and to certify to their accuracy. I do not see any new data here and what I think the amendment would do is to require the Minister to make an analysis which the Minister is not equipped to do and the Canadian Human Rights Commission is equipped to do.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** I think the Ministry should be equipped to make that kind of analysis. The bare statistics . . . what one wants is to see—is progress being made, are gaps being closed, or not?

**The Chairman:** Mr. Turner. Mr. de Corneille.

[Translation]

quence le Parlement, responsables des décisions touchant chaque entreprise prise individuellement.

Or il avait été décidé que c'était la Commission canadienne des droits de la personne qui serait chargée de s'assurer que chaque entreprise respecte effectivement les dispositions de la loi.

C'est, à mon avis, la Commission qui dispose de tous les moyens nécessaires pour s'acquitter de cette tâche. Cet amendement créerait un double emploi en ce sens que le ministre serait obligé d'effectuer le même travail que la Commission des droits de la personne. Comme cela ne relève pas des attributions normales du ministre, je vous engage à voter contre l'amendement.

**Le président:** Il y a un petit problème technique qui se pose, madame; comme vous ne nous avez pas encore signalé le changement que vous avez proposé, vous ne pouvez pas participer au scrutin.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** J'espérais que vous ne le remarqueriez pas.

**Le président:** Eh bien! je l'ai justement remarqué. Un vote dans ces conditions serait irrecevable. Vous pouvez toujours prendre la parole à ce sujet mais non pas voter tant que nous n'avons pas les documents nécessaires.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** J'estime monsieur le président que cet amendement mérite d'être appuyé, car contrairement à ce que M. Hawkes affirme, cette tâche est à mon avis parfaitement conforme aux attributions du ministre.

L'objet du bill étant d'assurer l'équité professionnelle et de lancer un avertissement aux entreprises qui refusent d'engager des femmes ou des personnes appartenant à des groupes minoritaires, cet amendement en faciliterait justement la réalisation.

Cet amendement permettrait notamment de recueillir des données exactes relativement aux entreprises qui refuseraient de se conformer à la loi. Cet amendement nous permettrait justement de savoir si des progrès ont déjà été réalisés ou non afin que des mesures puissent être prises éventuellement.

**M. Hawkes:** Je ne vois pas en quoi cela permettrait d'obtenir des données supplémentaires. La loi prévoit d'ores et déjà que les entreprises doivent fournir des statistiques qu'elles doivent déclarer conformes à la réalité. À mon sens, cet amendement n'aurait pas pour effet d'obtenir de nouvelles données mais bien d'imposer au ministre l'obligation d'effectuer une analyse, tâche qui revient à la Commission canadienne des droits de la personne.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Je trouve que le ministère devrait pouvoir effectuer ce genre d'analyse. Il s'agit de nous assurer que des progrès ont été réalisés et les écarts comblés.

**Le président:** M. Turner et ensuite M. de Corneille.

[Texte]

• 1040

**Mr. Turner (Ottawa—Carleton):** Mr. Chairman, just very briefly, I support Mr. Hawkes' interpretation of reducing redundancy. I do not think it is necessary that the Minister reports on an individual basis. I think the more practical, common sense way is a consolidated approach, and individual reports will be available when and if required for a cross-examination at the Canadian Human Rights Commission. I support Mr. Hawkes on this.

**Mr. de Corneille:** Two points, Mr. Chairman. First of all, it does not seem to me, after listening to Mr. Hawkes' comments, where I can understand how he is suggesting that the Canadian Human Rights Commission is making an analysis... There is no provision in this bill that the Canadian Human Rights Commission is required to do such an analysis.

The second point is, in any case, if clause 7 is relating to the House of Commons, and this is supposedly a report to the House of Commons—that is what clause 7 is largely about—then those of us who are Members of Parliament will be wanting to know that which relates to our constituencies, to be responsible for and to that, as to whether or not discrimination is taking place, relating to companies that may be located in our constituencies and, in any case, as Members of the House, we have reason to want to know what is happening in this respect by certain companies.

Where is the Canadian Human Rights Commission asked to do an analysis in this bill? Where is that provision? I do not understand what he is referring to.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman...

**Mr. de Corneille:** Could you show me where that is provided for?

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, it is unfortunate that Mr. de Corneille has not been with us throughout clause-by-clause consideration, but the bill has been amended to see that the reports flow through automatically to the Canadian Human Rights Commission, and that is specified now in the bill in previous amendments, so that the case-by-case analysis will be done by the Canadian Human Rights Commission. The reports of each of these bodies, each of the employers, are available immediately to any Member of Parliament who wants to look into reports from their riding. I object to this amendment, because it would cause a duplication of work by a less skilled body, the Minister's office that supposedly is to make comment about each of the thousands of individual firms, when in fact they do not have the expertise, the background to do that. I think we are better off to have the Minister's office doing different things, because we have the Canadian Human Rights Commission as the expert body to do this thing, the case-by-case analysis, and that is...

**The Chairman:** As a matter of fact, maybe members would like to consider right away proposed G-10, where it says clearly that a copy will be sent to the Canadian Human Rights Commission. However, I am still on Lib-34. Any other comments? No?

[Traduction]

**M. Turner (Ottawa—Carleton):** Je suis d'accord avec M. Hawkes sur la nécessité de réduire les doubles emplois et j'estime comme lui qu'il est inutile d'obliger le ministre d'effectuer des analyses individuelles. Il est plus pratique de faire au départ des rapports globaux, les analyses détaillées par entreprise n'étant fournies que lorsque la Commission canadienne des droits de la personne en aurait besoin pour étudier un cas bien particulier. Je suis donc d'accord avec M. Hawkes.

**M. de Corneille:** J'ai écouté très attentivement ce que M. Hawkes avait à dire, mais je ne vois aucune disposition dans le bill qui obligerait la Commission canadienne des droits de la personne à procéder à ces analyses.

Par ailleurs, puisque le rapport prévu à l'article 7 devrait être soumis aux députés, il est normal que ces derniers veuillent avoir tous les renseignements concernant l'évolution de la discrimination professionnelle dans les entreprises situées dans leurs circonscriptions.

Or, je ne vois aucune disposition dans le bill imposant à la Commission canadienne des droits de la personne l'obligation d'effectuer ces analyses.

**M. Hawkes:** Monsieur le président...

**M. de Corneille:** Montrez-moi où figure cette obligation.

**M. Hawkes:** Il est regrettable que M. de Corneille n'ait pas assisté à toutes les réunions consacrées à l'étude article par article du bill, car il aurait su alors que le bill a été modifié de façon à ce que les rapports soient automatiquement communiqués à la Commission qui aura ainsi les moyens d'effectuer les analyses pour chaque entreprise. De plus, les rapports déposés par tous les employeurs seront toujours à la disposition des députés qui s'intéresseraient aux rapports des entreprises de leur circonscription. Je suis contre cet amendement qui aurait pour effet d'obliger le bureau du ministre, qui n'est pas bien placé pour le faire, à analyser la situation dans des milliers d'entreprises. Il vaut mieux laisser cette tâche à la Commission canadienne des droits de la personne.

**Le président:** Je mets maintenant aux voix l'amendement G-10, qui stipule clairement qu'un exemplaire serait adressé à la Commission canadienne des droits de la personne. Y a-t-il d'autres observations concernant l'amendement Lib-34?

*[Text]*

Amendment negated

**The Chairman:** We will now move on to proposed government amendment G-10.

Monsieur Weiner, s'il vous plaît.

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, I move that Bill C-62 be amended first by adding, immediately after line 23 on page 3, the following . . .

**The Chairman:** Dispensed.

**Mr. Weiner:** Thank you.

**The Chairman:** You have the floor.

**Mr. Weiner:** I think it is clear. This is exactly what everybody has been asking, that the expertise of the Canadian Human Rights Commission be used, that they will have the opportunity of taking a look at these reports and then be able to move in where they feel it appropriate and necessary.

**The Chairman:** Any comment?

**Mr. de Corneille:** Yes, I have some comments, Mr. Chairman. First of all, I would like to point out that this amendment is calling for the filing of the report, and one of the things that seems to me to be inadequate in this particular amendment is that we have references of requirements and recommendations which were made by Mr. Fairweather and by his organization.

• 1045

When they were here making their recommendations to us at the beginning of the hearings, Mrs. Cadieux said that if the recommendation of the Canadian Human Rights Commission is accepted:

employers will have to have action plans and set deadlines. They will not be obliged to submit those action plans but they should be ready to do so if the Canadian Human Rights Commission needs them to investigate a complaint of discrimination.

Admittedly, she does not ask for the submission of these at the time. However, in looking at it, the Minister, the Hon. Flora MacDonald, went on to say she felt it was important that goals and timetables be provided and that it was not merely, in other words, a report that must be existing. In answering to a specific report in her discussion on December 4, in her appearance here, she said:

I will spell this out clearly. To me, goals and timetables, which are action plans, have always been inherent in the bill, and I reinstated that. Goals and timetables are inherent in the bill. In order to produce results, businesses must prepare their own goals and timetables. You cannot arrive at results without action plans. As with all business activities, employment equity measures will be carried out as a result of careful budgeting and planning. To make this point absolutely clear, I will incorporate into the bill . . .

And these are her words:

a specific reference to clarify that goals and timetables are an integral part of the successful employment equity program.

*[Translation]*

L'amendement est rejeté

**Le président:** Nous passons maintenant à l'amendement du gouvernement G-10.

M. Weiner.

**M. Weiner:** Monsieur le président, je propose que le bill C-62 soit modifié en ajoutant ce qui suit immédiatement après la ligne 25, page 3 . . .

**Le président:** Suffit.

**M. Weiner:** Merci.

**Le président:** Vous avez la parole.

**M. Weiner:** L'amendement est parfaitement clair. La Commission canadienne des droits de la personne serait chargée d'étudier ces rapports et de prendre les mesures qui s'imposent en cas de besoin.

**Le président:** Y a-t-il des observations?

**M. de Corneille:** Il est question dans cet amendement des modalités de dépôt des rapports, question au sujet de laquelle M. Fairweather et ses collègues avaient fait un certain nombre de recommandations.

Lors de la comparution de la Commission, M<sup>me</sup> Cadieux avait expliqué que, si les recommandations de la Commission canadienne des droits de la personne étaient acceptées:

les employeurs devront rédiger des plans d'action et fixer des échéances pour leur application. Ils ne seront pas obligés de déposer ces plans d'action à moins que la Commission canadienne des droits de la personne n'en ait besoin pour mener une enquête si un cas de discrimination lui a été signalé.

Par ailleurs, le ministre, M<sup>me</sup> Flora MacDonald, avait insisté sur la nécessité de fixer des objectifs et des échéances et qu'il ne suffisait donc pas de jeter un quelconque rapport dans un tiroir. Elle avait dit notamment lors de sa comparution devant le Comité le 4 décembre dernier:

Je vais préciser ma pensée. J'estime en effet que des plans d'action et des échéances sont essentiels et c'est pourquoi je les ai prévus dans le bill. Les objectifs et les échéances font partie intégrante du bill. Afin d'obtenir des résultats, les entreprises doivent elles-mêmes fixer leurs objectifs et leurs échéances. Pour obtenir des résultats, des plans d'action sont indispensables. Comme tout ce qui se fait dans une entreprise, l'équité professionnelle exige des plans et des budgets mûrement réfléchis. C'est pourquoi j'inclurai dans le bill . . .

Et elle a ajouté ce qui suit:

il sera précisé que les objectifs et échéances doivent faire partie intégrante de tout programme d'équité professionnelle.



*[Texte]*

Now, when we look here at this particular amendment, Mr. Chairman, I have to ask the question: On what basis will the Canadian Human Rights Commission be able to establish, when it gets these reports, whether or not discrimination is taking place? We know that on the basis of the 1986 census reports some data will be available to them from Statistics Canada. However, without an action plan to determine what companies' intentions are and to measure their future actions against that intent, it seems as if it would be very difficult for the Canadian Human Rights Commission to establish whether or not a company is making progress and, indeed, has a reasonable plan to do so.

For example, Mr. Chairman, what if the goals and the timetables are pure sham? Now, of course, we know that in the House of Commons it can happen occasionally and perhaps rarely that a question is asked and the answer is not totally provided in full; occasionally, very rarely probably. But in any case, it can happen.

One has to ask oneself this. If this bill is going to achieve its purposes and if we assume there is goodwill on the part of most companies, the reason for the bill is to try to educate them, to encourage them, to give them some kind of reward. But also, it is to deal with those few companies, hopefully, that are not interested in trying to include the handicapped, people from minority groups and so on into their work force. Therefore, what is to keep a company from having in its drawers a so-called action plan that is simply wordy and empty, a bafflegab which is evasive and a manoeuvre away from answering the objective which we have? Who is going to criticize the action plans if they are not submitted?

We have here a suggestion that there will be a report such as statistical figures. But on the basis of what is supposed to be done by it, since the Minister says that one of the key things she wants to see involved is that the companies have action plans, I am asking the question here, then: Who is going to criticize the action plans when they are in the drawer of the company? What is to keep the company from performing its work and then producing the action plans after they have been asked for or after the year is over to conform with their own progress?

• 1050

What is to keep a company from . . . for example, if it hires two handicapped people, and what might be normally expected would be seven or eight, it might set its own goals or targets of two. It might employ four, and then say it has performed 100% above its own plans.

Where are there any criteria? What are the grounds of the criteria? When should the criteria be fulfilled? What kinds of penalties are there for such a subversion? Where have we written into this amendment any objective criteria, any rewards, any punishments, any idea relating to action plans? Where is there reference to action plans or anything to be done about them, since the Minister was so clear that she wanted to see planning on the part of companies? How do we know any planning really has been done? It violates the basis of law by

*[Traduction]*

Comment, avec cet amendement, la Commission canadienne des droits de la personne pourra-t-elle déterminer si oui ou non il y a eu discrimination? Le recensement de 1986 devrait fournir un certain nombre de données. Cependant, en l'absence d'un plan d'action, je ne vois pas comment la Commission canadienne des droits de la personne pourra déterminer quels sont les objectifs de telle et telle entreprise en matière d'équité professionnelle et si ces objectifs ont été ou non respectés.

Il se pourrait que les objectifs et les échéances présentées par une entreprise ne soient que de la frime. Il arrive quelquefois à la Chambre des communes, rarement j'en conviens, qu'on ne réponde pas pleinement à une question qui a été posée.

L'objet du bill est d'assurer l'équité professionnelle, d'une part, en encourageant les entreprises qui font preuve de bonne volonté et, d'autre part, en sanctionnant les entreprises, peu nombreuses espérons-le, qui refuseront d'embaucher des handicapés ou des personnes appartenant à des groupes minoritaires. Qu'est-ce qui empêcherait une entreprise de rédiger un plan d'action purement pour la frime sans la moindre intention de l'appliquer; comment pourra-t-on critiquer éventuellement ces plans d'action si personne n'en prend connaissance.

On nous assure qu'on aura des statistiques à ce sujet. Mais, puisque le ministre a insisté sur l'importance des plans d'action, je ne vois pas très bien comment on pourra éventuellement critiquer des plans d'action qui auraient échoué dans les tiroirs d'une entreprise ni ce qui empêcherait une entreprise de rédiger des plans d'action après coup, ce qui reviendrait à enregistrer un état de fait et non pas à se fixer des objectifs à l'avance.

Qu'est-ce qui va empêcher une société de . . . par exemple, si elle embauche deux handicapés alors que l'on aurait pu normalement attendre qu'elle en embauche sept ou huit, elle peut fixer son propre objectif à deux. Si elle en emploie alors quatre, elle pourra dire qu'elle a dépassé ses propres objectifs de 100 p. 100.

Où y a-t-il des critères? Sur quoi se fondent ces critères? Quand les critères doivent-ils être satisfaits? Quel genre d'amendes existe-t-il dans un tel cas? Où y a-t-il dans cet amendement des critères objectifs, des récompenses, des pénalités, quelque chose qui ait trait à des plans d'action? Où est-il question d'ailleurs de plans d'action ou de quoi que ce soit de semblable quand on sait que la ministre a dit très clairement qu'elle souhaitait que les entreprises planifient la chose? Comment savons-nous si l'on a planifié quoi que ce

[Text]

saying it is only a pious hope, in other words, that the action plans are in that drawer. We are saying "thou shalt not kill" is going to be substituted for by "We hope you will not kill".

These are some of the things that relate to the question of reporting. This suggestion that we have a receipt of a report filed hardly deals with the Minister's... or I think the intention we had hoped for for this bill, that something would be provided to make sure action plans were in fact going to exist.

Mr. Fairweather submitted two models. The government has not complied with either. One was to send in action plans... and that they be filed, along with the reports. The other one was to request that companies would at least be available, on request, to submit their action plans. There is nothing in the government's amendments that requires that a company on request—if you are not going to follow model 1, model 2—must submit its action plan. There is nothing in this law that provides for that.

I am wondering if the government is going to be serious about this matter; whether it will be prepared to include the submission of action plans along with this report here or to amend G-9 or G-10 at least to provide that action plans be available for inspection on request. There is no authority in this bill that I can find that fulfils either of Mr. Fairweather's requests, that the action plans be submitted or that they be available on request. Neither is provided; which makes the action plans a sham.

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, Commissioner Cadieux wanted action plans, but not necessarily the submission of those plans. That is why G-9, as Mr. de Corneille rightly indicates... If the results are bad, then the Canadian Human Rights Commission can go in and conduct an investigation, including access to the action plan. If the investigation leads to evidence of systemic discrimination, then of course the Canadian Human Rights Commission can impose penalties under the Canadian Human Rights Act, section 41.

**Mr. Hawkes:** It is very dangerous to start talking about what witnesses said without having the transcript in front of one, and Mr. de Corneille I think has not done the best service to the accuracy of Mr. Fairweather. I think the meeting of December 19 and the minutes of that meeting are the definitive statements by Mr. Fairweather, and I would read to Mr. de Corneille from page 7. This is Mr. Fairweather talking:

Our response is that we prefer that organizations be required to develop action plans, and make them available, within 30 days of request, to the Canadian Human Rights Commission.

• 1055

In other words, the commission does not feel that all action plans have to be reported. Mr. Chairman, if we can go to page 9 of that same testimony, which is really the testimony

[Translation]

soit? C'est aller à l'encontre même de la loi et ce n'est en fait qu'un vœu pieux car rien ne nous dit que ces plans d'actions existent. Nous disons que le commandement «tu ne tueras pas» sera remplacé par «nous espérons que tu ne tueras pas».

Voici donc certaines considérations à propos des rapports. Dire qu'un rapport sera déposé ne correspond pas du tout à ce que la ministre... mais je crois aussi que l'intention de ce projet de loi était d'avoir quelque chose qui nous garantisse qu'il existera vraiment des plans d'action.

M. Fairweather a soumis deux modèles. Le gouvernement n'a retenu ni l'un ni l'autre. L'un était d'envoyer des plans d'action... qui seraient soumis en même temps que les rapports. L'autre était de demander que les entreprises soient du moins prêtes à soumettre sur demande leurs plans d'action. Rien dans les amendements du gouvernement n'exige qu'une entreprise soumette sur demande son plan d'action. Rien dans ce projet de loi ne le prévoit.

On peut alors se demander si le gouvernement est véritablement sérieux; s'il serait prêt à exiger que non seulement ce rapport soit soumis mais que soient également soumis les plans d'action, ou à modifier G-9 ou G-10 afin qu'au moins ces plans d'action puissent être éventuellement examinés. Il n'y a rien dans ce projet de loi qui, à mon avis, satisfasse à l'une ou l'autre des requêtes de M. Fairweather, à savoir que les plans d'action soient soumis ou du moins qu'ils soient présentés sur demande. Il n'y a rien à cet effet; c'est ainsi que ces plans d'action sont une plaisanterie.

**M. Weiner:** Monsieur le président, la commissaire Cadieux souhaitait des plans d'action mais pas nécessairement que ceux-ci soient soumis. C'est pourquoi G-9, comme l'indique à juste titre M. de Corneille... Si les résultats sont mauvais, la Commission canadienne des droits de la personne peut aller faire une enquête et demander que lui soit présenté le plan d'action. Si son enquête révèle une discrimination systémique, la Commission peut alors évidemment infliger certaines peines au coupable, aux termes de l'article 41 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

**M. Hawkes:** Il est très dangereux de commencer à parler de ce qu'ont dit des témoins sans avoir le texte de leur propos devant les yeux, et je ne crois pas que M. de Corneille ait cité très exactement M. Fairweather. Cela remonte à une réunion qui a eu lieu le 19 décembre, et le procès-verbal de cette réunion contient les déclarations exactes de M. Fairweather. Je vais lire à M. de Corneille ce qu'il dit à la page 7:

Nous préférons que les organismes soient tenus d'élaborer les plans d'action et de les soumettre à la Commission canadienne des droits de la personne dans les 30 jours qui suivent sa demande.

Autrement dit, la Commission n'est pas d'avis que tous les plans d'action devraient être soumis. Monsieur le président, je veux maintenant passer à la page 9 du fascicule, qui porte sur cet amendement. M. Fairweather répète de nouveau:

## [Texte]

relevant to this specific amendment, Mr. Fairweather again asks:

The Commission has asked that Bill C-62 be amended to specify that our Commission is, in fact, the enforcement agency to provide that the data to be reported will be referred to us as soon as received.

Mr. Chairman, this amendment deals with that specific request, that the data to be reported be referred to the Human Rights Commission. The preceding page 7 says keep the action plan in the drawer until necessary.

If Mr. de Corneille would care to read further on page 9, he will find in the second last paragraph a description of how the Canadian Human Rights Commission intends to deal with the data first and, were they are alerted by the data to a problem, they will then access the action plan as a final step before deciding whether to proceed with a complaint, which they have the power to make. They would consider the action plan at that point as required. That is the Canadian Human Rights Commission, that is their testimony, that is what they are asking for. That is what this amendment does: meet the request they make to the committee. I would urge members to support it.

**The Chairman:** Ms McDonald, Mr. de Corneille, *s'il vous plait*.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Thank you, Mr. Chairman.

I would support this amendment. It goes further than previously, but it does not go far enough. I agree with the statements made that it is important for the Canadian Human Rights Commission to have the action plans themselves.

I think where the government is off base is in treating employment difficulties of women, minorities, and handicapped people, and so forth, as rare enough that they require special investigations, as if this is not going to be needed very often, that somehow these difficulties are rare events. So you go after these rare culprits that are not making good progress.

In fact, all the statistics show otherwise, that the problems are massive, that systemic discrimination is what we are dealing with, not occasional cases of ill will. So it would be important routinely to have this information available to the commission. We have an excellent Human Rights Commission. It has credibility across the country, and internationally, for its work.

I am pleased to see that they will be getting the reports. The reports, themselves, are very minimal reports. They allow plenty of fudging, as it is, so that one worries about their ability to proceed. They are going to have to do a lot of detective work with the very minimal reports that they are being given, the salary ranges, for example, and this kind of language; not tough statistics, but material that can be fudged. So I think it would be far better if they routinely had the action plans.

## [Traduction]

La Commission a demandé que le Bill C-62 soit modifié pour qu'il y soit précisé que notre commission sera l'organisme chargé de l'exécution de la loi, que les données qui seront compilées nous seront communiquées le plus tôt possible.

Monsieur le président, cet amendement est en réponse à cette demande précise, c'est-à-dire que les données qui seront compilées soient soumises à la Commission des droits de la personne. À la page 7, M. Fairweather dit qu'une société peut très bien garder son plan d'action chez lui jusqu'à ce qu'il soit nécessaire.

En lisant plus loin à la page 9, M. de Corneille constatera dans l'avant-dernier paragraphe qu'il y a une description de la façon dont la Commission canadienne des droits de la personne va procéder. Elle va d'abord examiner les données, et lorsque les données indiquent qu'il y a un problème, elle aura accès au plan d'action comme dernier recours avant de décider si elle va donner suite à une plainte, ce qu'elle a l'autorité de faire. C'est à ce moment-là que la Commission examinerait le plan d'action. C'est là le sens des témoignages de la Commission canadienne des droits de la personne, c'est ce qu'elle demande. Cet amendement vise justement à donner suite à cette demande. J'encouragerais les membres du Comité à l'appuyer.

**Le président:** Madame McDonald, suivie de M. de Corneille, *please*.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Merci, monsieur le président.

J'appuie l'amendement, qui va plus loin qu'avant, même s'il ne va pas assez loin. Je suis d'accord avec ceux qui ont dit qu'il est important que la Commission canadienne des droits de la personne ait accès aux plans d'action proprement dits.

Là où le gouvernement fait erreur à mon avis, c'est en considérant que les problèmes d'emploi des femmes, des minorités, des personnes handicapées, etc., sont suffisamment rares qu'ils exigent des enquêtes spéciales. On a l'impression qu'il s'agit de cas très rares et qu'il faut poursuivre ces rares coupables qui ne font pas de bons programmes.

Le fait est que toutes les statistiques montrent le contraire, c'est-à-dire que les problèmes sont massifs, et qu'il s'agit de discrimination systémique, et non pas de quelques cas isolés de mauvaise volonté. Il est donc important que la Commission dispose toujours de ces renseignements. Nous avons une excellente Commission des droits de la personne, qui jouit d'une crédibilité nationale et internationale.

Je suis heureuse de constater qu'elle recevra les rapports. Les rapports eux-mêmes sont très minimes et permettent amplement aux employeurs de noyer le poisson. On se demande donc si la Commission sera capable d'aller de l'avant. Elle va devoir faire beaucoup d'enquêtes avec les données minimes qu'elle recevra sur les gammes de salaires, etc. Il ne s'agit pas de statistiques fiables, mais de données qui peuvent être tripotées. Je pense donc qu'il serait préférable que la Commission reçoive toujours les plans d'action.



[Text]

**The Chairman:** Mr. de Corneille, and then I will call the clause.

**Mr. de Corneille:** I would like to discuss this further, Mr. Chairman.

If we look at the December 19 hearings, Mr. Fairweather is the witness, and on page 7, Mr. Fairweather, in referring to the issue, says:

The Commission made several suggestions about the reporting of action plans: First, reporting all action plans to the Canada Employment and Immigration Commission; second, making action plans available on request to the Canada Employment and Immigration Commission for purposes of monitoring and the Canadian Human Rights Commission for the purpose of enforcement; and, finally, making action plans available on request to the Canadian Human Rights Commission for purposes of enforcement.

Now, these are three models that he refers to. He says there has been some discussion in the committee about how to report on action plans. It seems to me this committee is completely ignoring the fact of the action plans existing other than in somebody's drawer.

He goes on, Mr. Chairman. He says in the third issue:

Some groups have indicated that any enforcement agency must be empowered to impose sanctions.

And then he goes on to say:

Our response is that the Canadian Human Rights Act does not give the Commission the authority to impose sanctions if results are not met according to action plan. However, lack of results may indicate discrimination and lead the Commission to initiate an investigation.

• 1100

So he is saying in effect that they do not through this have the power to impose any sanctions on the basis of the action plans. It would take still another set of steps.

There seems to be the need for goodwill on this matter to say that these action plans are something other than paper, and beyond this whole problem is the question of jurisdiction, which the Human Rights Commissioner himself brings up, on the basis of this bill. There is no requirement in this bill that action plans be available on request, as I have said. There is no provision in this bill that those action plans be available on request or that the Human Rights Commission be empowered to analyse the data.

Another thing which concerns me even more profoundly about this is that the Human Rights Commission under its act, which Mr. Hawkes depends upon so much, the Canadian Human Rights Commission Act, has to deal with and is empowered to deal with discrimination, somebody who is discriminated against. That is the premise upon which the

[Translation]

**Le président:** Monsieur de Corneille, et ensuite je vais mettre l'amendement aux voix.

**M. de Corneille:** Je voudrais discuter de la question davantage, monsieur le président.

A la page 7 du fascicule du 19 décembre, M. Fairweather dit à ce sujet que:

La Commission a fait plusieurs propositions en ce qui concerne la soumission des plans d'action. En premier lieu, tous ces plans d'action devraient être soumis à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada; deuxièmement, ces plans d'action devraient être mis à la disposition de la CEIC si elle en fait la demande, afin qu'elle puisse exercer une certaine surveillance, ainsi qu'à la disposition de la Commission des droits de la personne, afin qu'elle puisse veiller à la bonne exécution de leurs dispositions.

Le président de la Commission a fait allusion à ces trois possibilités. Il dit que le Comité avait déjà discuté de la façon dont les plans d'action devraient être soumis. Il me semble que le Comité néglige entièrement le fait que les plans d'action se trouveront uniquement dans un classeur d'une entreprise.

Au sujet de la troisième possibilité, monsieur le président, le président dit:

Certains groupes ont indiqué que l'organisme responsable de l'exécution de la loi devraient avoir le pouvoir d'imposer des sanctions.

Et il dit plus loin:

A notre avis, la Loi canadienne sur les droits de la personne ne donne pas à la Commission le pouvoir d'imposer des sanctions, au cas où les objectifs et les échéanciers des plans d'action n'auraient pas été respectés. Cependant l'absence des résultats escomptés signifie peut-être qu'il y a eu discrimination et, par conséquent, la Commission peut mener une enquête.

Le président dit en fait que la Commission n'a pas l'autorité d'imposer des sanctions à cause des plans d'action. Elle prendrait une autre série de mesures.

Il semble que les employeurs doivent faire preuve de bonne volonté pour que les plans d'action aient une importance réelle. Il y a également toute la question de compétence en ce qui concerne ce projet de loi, question soulevée par le président de la Commission lui-même. Comme je l'ai dit, le projet de loi ne prévoit pas que les plans d'action doivent être disponibles sur demande. Le projet de loi ne contient pas de dispositions qui exigent que les plans d'action soient disponibles sur demande ou que la Commission des droits de la personne soit habilitée à analyser les données.

Il y a quelque chose qui me préoccupe davantage, et c'est que la Loi canadienne sur les droits de la personne, que M. Hawkes cite si souvent, donne à la Commission l'autorité de traiter des cas de discrimination. C'est la prémisse même de la loi, c'est-à-dire que quelqu'un qui fait l'objet de discrimination...

[Texte]

Canadian Human Rights Act was built, that somebody is being discriminated against . . .

[Traduction]

**The Chairman:** A point of order by Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** I believe we are going over an issue that has already been decided if my inference is correct. The issue Mr. de Corneille is discussing we have already settled.

**The Chairman:** Yes. We have had a long discussion on that, but I was waiting for someone maybe to . . . Because both of these two new members came in this morning, unless you attracted my attention I was going to let it go. But I think Mr. de Corneille has heard . . .

**Mr. de Corneille:** It is underlying this whole question of this amendment, and anything related thereto is underlying the question. The response was made by Mr. Hawkes and Mr. Mayer that this is going to be taken care of through the Human Rights Commission. I am trying to point out some very essential possible problems. They have already been alluded to in part by the commissioner, and that is the question of the authority under the act for this bill to be in fact using the Human Rights Commission unless this act is more specific.

If you are passing this bill, then I am trying to point out that unless this bill makes it clear that the Human Rights Commission not only is dealing with a discrimination against an individual but also is dealing with something which has to do with affirmative action, which is in a sense to discriminate for people, where is the power in the act that calls on the Human Rights Commission to enforce affirmative action? There is nothing there. It does have "allow" affirmative action; it does not prescribe it. It permits it; it does not order it. It says: It is all right; we do not want this Human Rights Act to be talking in any way that prevents a company from, let us say, making special efforts to hire the handicapped so we will not call that discrimination. In other words, that was to try to protect a company if it chose to do some affirmative action.

But the Human Rights Act deals with specifically the area of trying to prevent a company from discriminating against a person or people. This is another story. This is a situation where we are talking about asking a company or corporation to take steps to be, if you will, discriminating for a group.

How are you going to apply the Human Rights Act for that end in mind? Unless this bill provides that, it seems to me it will be thrown out in court. A company could very easily then say: Where is your power to do all these things that you are saying under the Human Rights Act?

**The Chairman:** I was going to rule now. Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** Just before you rule, their power is in section 10 of the Canadian Human Rights Act, and I read:

It is a discriminatory practice for an employer or an employee organization

**Le président:** Monsieur Weiner invoque le Règlement.

**M. Weiner:** Je crois que nous sommes en train de réexaminer une question qui a déjà été réglée, si je comprends bien. La question dont parle M. de Corneille a déjà été réglée.

**Le président:** Oui. Nous avons déjà eu une longue discussion sur la question, mais j'attendais que quelqu'un . . . étant donné que nous avons parmi nous deux nouveaux membres du Comité ce matin, j'allais laisser passer cela, à moins que vous me le signaliez. Mais je crois que M. de Corneille a entendu . . .

**M. de Corneille:** La question que je soulève est sous-jacente à l'amendement. MM. Hawkes et Weiner ont dit que la Commission canadienne des droits de la personne s'occuperait de la question. J'essaie de signaler certains des problèmes fort possibles. Le président de la Commission y a déjà fait allusion en partie. Il s'agit de savoir si le projet de loi est suffisamment précis pour permettre un recours devant la Commission des droits de la personne.

J'essaie de signaler qu'à moins que le projet de loi prévoie clairement que la Commission des droits de la personne a l'autorité de traiter des cas non seulement de discrimination mais également d'accès à l'égalité, qui est une sorte de discrimination positive, la Commission des droits de la personne n'aura pas vraiment l'autorité de mettre en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité. Le projet de loi «permet» des programmes d'accès à l'égalité, mais il ne les rend pas obligatoires. Le projet de loi ne veut pas que la Loi sur les droits de la personne empêche une société de faire des efforts spéciaux pour embaucher des handicapés. Un tel cas ne constituerait pas de la discrimination. Il s'agit de protéger une société qui cherche à donner un accès à l'égalité.

Cependant, la Loi sur les droits de la personne vise précisément à empêcher les sociétés à faire de la discrimination contre une personne ou plusieurs personnes. Mais le projet de loi dont nous sommes saisis est différent. Dans ce cas-ci, nous demandons à une société de prendre des mesures de discrimination en faveur d'un certain groupe, pour ainsi dire.

Comment peut-on appliquer la Loi sur les droits de la personne dans un tel but? S'il n'y a pas de disposition précise à cet effet dans le projet de loi, il me semble que l'argument serait rejeté par les tribunaux. Une société pourrait très bien demander au gouvernement comment la Loi sur les droits de la personne lui donne l'autorité de procéder ainsi.

**Le président:** J'allais prendre une décision maintenant. Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Avant que vous ne preniez votre décision, l'autorité en question se trouve dans l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je cite:

Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés

*[Text]*

(a) to establish or pursue a policy or practice, or (b) to enter into an agreement effecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment, that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination.

• 1105

**The Chairman:** Thank you. Do you still want to speak?

**Mr. de Corneille:** I still want to speak, Mr. Chairman. I do not see what...

**The Chairman:** If I may...

**Mr. de Corneille:** I happen to have some acquaintance with human rights.

**The Chairman:** Please, please, just a minute. I kindly ask you to see G-10. It is a very simple amendment. As much as possible, I know you could open that to speak on what should be in clause 10 or what the intention of clause 10 should be. But I draw to your attention that I would appreciate it if you would stick as much as possible to clause 10 itself, the new G-10, and not have a general debate. If you would like to have a general debate, as you know, I have not yet, for your perusal, called clause 1. Under clause 1 you can have that kind of general debate, but we will come to that later.

**Mr. de Corneille:** In deference to the Chair as to the propriety of where this appears, I do not care. If you would prefer that this be dealt with at that point, I would be very happy to do so. I will not discuss this clause any further if you want to keep it that specific. But I hope my friends on the government side will in the meantime ponder the importance of what grounds they are making these decisions on in terms of the matters I have raised, because I will raise it again.

**The Chairman:** I was going to say, Mr. de Corneille, exactly... I have even proposed to the Hon. Mr. Allmand, who lost on some items, that as soon as... We are not in a hurry, but as soon as we dispose of our task here the bill will be back in the House—you know the procedure, clause by clause. I know already that the Hon. Mr. Allmand intends to present some clauses that he lost here. So to you and to any other member who may not be happy that the clause was rejected here, there is the report stage and third reading left.

Amendment agreed to

Clause 7 as amended agreed to

On clause 8—*Copies of reports available*

**The Chairman:** New clause, January 23, Nystrom amendment, clause 8, line 33, page 3. Well, we have disposed of action plan; we negated that before by a vote of 2 and 8, so that is out.

*[Translation]*

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, ou b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus.

**Le président:** Merci. Voulez-vous toujours prendre la parole?

**M. de Corneille:** Oui, monsieur le président. Je ne vois pas...

**Le président:** Si vous permettez...

**M. de Corneille:** Il se trouve que je connais assez bien la question des droits de la personne.

**Le président:** Un instant, s'il vous plaît. Je vous demande de bien vouloir regarder l'amendement G-10. C'est un amendement très simple. Je sais que vous pourrez élargir la discussion pour parler de ce que devrait être l'intention de l'article 10. Cependant, je vous demande de limiter vos commentaires à l'amendement G-10, plutôt que de vous lancer dans un débat d'ordre général. Si vous voulez avoir un débat de ce genre, vous pourrez le faire lorsque je mettrai en délibération l'article 1. Comme vous le savez, je ne l'ai pas encore fait. On peut avoir une discussion d'ordre général lors de l'étude de l'article 1, mais nous y arriverons plus tard.

**M. de Corneille:** M'importe très peu, monsieur le président, à quel moment on parle de cette question. Si vous préférez qu'on en parle lors de l'étude de l'article 1, je serai très heureux de le faire. Je ne parlerai plus de cet amendement, si vous voulez que les commentaires portent strictement sur l'amendement en question. Cependant, j'espère que mes amis du côté du gouvernement vont réfléchir entre-temps sur le fondement de certaines décisions qu'ils prennent sur les questions que j'ai soulevées, car je vais les soulever à nouveau.

**Le président:** J'allais dire, monsieur de Corneille, justement... je l'ai dit à M. Allmand, dont plusieurs amendements ont été rejetés, qu'aussitôt que... Nous ne sommes pas pressés, mais dès que nous aurons terminé notre étude article par article, le projet de loi sera renvoyé à la Chambre. Vous connaissez la procédure. Je sais que M. Allmand a l'intention de représenter certains amendements qui ont été rejetés en Comité. Donc, je vous rappelle et je rappelle à tous ceux qui sont déçus du fait que l'amendement ait été rejeté en Comité, qu'il reste toujours l'étape du rapport et l'étape de la troisième lecture.

L'amendement est adopté

L'article 7 tel qu'amendé est adopté

L'article 8—*Accès du public au rapport*

**Le président:** Nous avons un nouvel amendement présenté le 23 janvier par M. Nystrom à l'article 8, ligne 34, page 3. Comme nous avons déjà rejeté l'amendement qui portait sur



[Texte]

**Mr. de Corneille:** Which one was that, Mr. Chairman?

**The Chairman:** Lib-35, for the same reason—we had extensive debate on the Hon. Warren Allmand on that kind of clause, as you remember, 4 and 5. Earlier on 4(n) was rejected; it is out of order. I will now receive Lib-36, please, proposed by Mr. de Corneille—unless you withdraw.

**Mr. de Corneille:** No, Mr. Chairman, I think this is . . .

**The Chairman:** This is Lib-36 proposed and submitted by Mr. Roland de Corneille on clause 8, line 35, at page 3.

**Mr. de Corneille:** Mr. Chairman, this is simply an attempt to make certain again that this matter be as open and as fair as possible so that those in regional areas will be able to have access to regional information. I would think this is simply a housekeeping resolution. I do not know what the government's reaction to it is, but I see no problem in extending this so that regional offices would have access to this information.

• 1110

**The Chairman:** Mr. Hawkes, please.

**Mr. Hawkes:** I am predisposed to vote against it, simply because we are dealing with at least 10 offices at this point in time. I am not sure that a company report from an enterprise which is solely in the province of British Columbia is of interest in St. John's, Newfoundland. There is an awful lot of duplication.

I think it would be a mistake in statute to require those Canada Manpower Centres across the country, every one of those 10 regional offices, to have every single one of these thousand reports. There are logical places where reports will be looked at and should be available to particular audiences. It would be, if we were to pass this amendment, a statutory requirement to duplicate every report for purposes of the Canadian Human Rights Commission, then 10 regional offices, then other places where the Minister may think it may be of value. There is a proliferation here of thousands and thousands of pieces of paper and reports with no obvious value to be gained from that kind of distribution pattern, and I think that is a dangerous principle to put in statute law.

**The Chairman:** Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** I was just going to say that I know the Minister will take into consideration what Mr. de Corneille's feelings are. She is committed to making them widely available and to designate where they would go. Because of the massive number of reports it looks cumbersome, and . . . As long as she knows what your concerns are, she will want to make sure they are available in the appropriate areas, but I do not think the

[Traduction]

les plans d'action par un vote de 2 contre 8, cet amendement est également rejeté.

**M. de Corneille:** De quel amendement s'agit-il, monsieur le président?

**Le président:** C'est l'amendement Lib-35, qui a été rejeté pour la même raison. Vous vous souviendrez que nous avons eu une très longue discussion sur des amendements de ce genre qu'a présentés M. Warren Allmand au sujet des articles 4 et 5. Un amendement à l'article 4(n) a été rejeté; il est irrecevable. Nous allons maintenant passer à l'amendement Lib-36, qui a été soumis par M. de Corneille, à moins qu'il ne le retire.

**M. de Corneille:** Non, monsieur le président, je crois qu'il s'agit . . .

**Le président:** Il s'agit de l'amendement Lib-36 soumis par M. Roland de Corneille à l'article 8, ligne 32, page 3.

**M. de Corneille:** Monsieur le président, cet amendement vise simplement à s'assurer de nouveau que le processus sera aussi ouvert et aussi juste que possible, et que les gens qui habitent les différentes régions du pays auront accès aux renseignements qui portent sur leurs régions. À mon avis, il s'agit d'un amendement purement technique. J'ignore ce qu'en pense le gouvernement, mais je ne vois aucune objection à étendre cette mesure de façon à ce que les bureaux régionaux puissent également disposer de ces renseignements.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** En principe je suis contre, pour la bonne raison que nous avons actuellement dix bureaux régionaux. Je ne vois pas en quoi un rapport d'une entreprise de la Colombie-Britannique pourrait intéresser le bureau de Saint-Jean de Terre-Neuve.

Je crois donc ce serait une erreur que d'exiger que les dix bureaux régionaux répartis sur tout le territoire soient tenus de classer ces milliers de rapports. Ces rapports devraient pouvoir être examinés sur place par les personnes que cela intéressent. Si cet amendement était adopté, on serait obligé d'établir des copies de tous les rapports pour la Commission canadienne des droits de la personne, pour les dix bureaux régionaux et éventuellement pour d'autres instances. Ce serait à mon avis créer une débauche de paperasserie tout à fait inutile.

**Le président:** Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Je voulais simplement ajouter que la ministre ne manquera certainement pas de tenir compte des préoccupations exprimées par M. de Corneille. Elle a d'ailleurs promis que celles-ci seront largement diffusées. Vu le nombre très important des rapports qui seront rédigés, je pense qu'il sera suffisant qu'ils soient diffusés là où ils sont d'actualité, mais je pense qu'il est tout à fait superflu d'imposer au ministre des obligations légales en la matière.

[Text]

statute necessarily has to freeze her into doing it. We will make sure that she knows of your comments.

**The Chairman:** Mr. de Corneille, please.

**Mr. de Corneille:** When we are talking about massive numbers of reports, I was wondering if we could have a rough estimate of what Mr. Weiner feels is the number of reports he is talking about. Is he talking about...

**Mr. Weiner:** Eight hundred to a thousand. Ten regional offices, and more than one page, of course.

**Mr. de Corneille:** Many of these organizations are in fact to be found across the country, and it is their own branches in different areas that may be interested in knowing what the circumstances are in terms of their area as compared to how that organization is dealing with it in other areas.

Again, it is a matter of how much we want to provide in terms of information. It is up to the government, since it is the government, to consider what it is prepared to seek and to do. If it wants the minimum or nothing—not to make these things accessible—that is fine. The amendment is there suggesting that some effort be made in that direction.

**The Chairman:** Question on Lib-36.

Amendment negatived

**The Chairman:** Lib-37; it is a new Lib-37. Just to add the word "prescribed", instead of... It is a very simple one. Mr. Weiner.

**Mr. Weiner:** We agree, sir.

**The Chairman:** You agree. It has been revised. Okay, Mr. de Corneille, please.

**Mr. de Corneille:** I do not want it to be misunderstood. It is just not the word "prescribed". It goes on to say: a prescribed fee, not to exceed the cost of furnishing a copy...

**The Chairman:** Yes, what has been underlined is the... Ms McDonald.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Mr. Chairman, I would certainly support this motion and accordingly withdraw our next motion which is on the same subject.

Amendment agreed to

• 1115

Clause 8 as amended agreed to

On Clause 9—*Règlements*

**The Chairman:** As you know, that is a new amendment that was distributed this morning, so you have it. It is a very nice long amendment, but it is out of order and the reason is simple. We had a long discussion before, and it is a definition of terms that may have been in the bill if the description had been accepted. But the description was not accepted; therefore, the description is not necessary and is out of order.

[Translation]

**Le président:** Monsieur de Corneille.

**M. de Corneille:** À combien pourrait s'élever le nombre de rapports, d'après M. Weiner?

**M. Weiner:** Huit cents à mille. Or il y a dix bureaux régionaux et ces rapports compteront certainement plus d'une page.

**M. de Corneille:** Bon nombre d'entreprises possèdent des filiales à travers tout le pays et ces différentes filiales pourraient légitimement s'intéresser à ce qui se passe chez leurs consocieurs.

Le tout est de savoir à quel point le gouvernement tient réellement à diffuser l'information à ce sujet.

**Le président:** Je mets aux voix l'amendement Lib-36.

L'amendement est rejeté

**Le président:** Nous passons maintenant au nouvel amendement Lib-37. Il s'agit simplement d'ajouter le mot «fixé» à la place... Monsieur Weiner.

**M. Weiner:** Nous sommes d'accord.

**Le président:** Il a été révisé. Monsieur de Corneille, allez-y.

**M. de Corneille:** En plus du mot «fixé» le texte dit ce qui suit:

Un montant fixé qui ne doit pas dépasser le prix d'une copie.

**Le président:** C'est exact. Madame McDonald.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Je suis en faveur de cette motion et je retire donc notre motion qui porte sur le même sujet.

L'amendement est adopté

L'article 8 tel que modifié est adopté

Article 9—*Règlements*

**Le président:** Il s'agit d'un nouvel amendement dont le texte vous a été remis ce matin. Ce amendement est irrecevable; la description ayant été rejetée, elle devient superflue et irrecevable.

## [Texte]

Lib-38, please. Lib-38 is to amend clause 9, striking out line 42. It is submitted by Mr. de Corneille. Mr. de Corneille, you have the floor.

**Mr. de Corneille:** The matter is again along the same principle we had been discussing before. It is to add the words "action plan".

I move that clause 9 be amended by striking out line 42 on page 3 and substituting the following therefor "hired", "promoted", "terminated" and "action plan".

I think we are trying to ask that . . .

**The Chairman:** If I may, I have some reservation on this amendment because of "action plan" at the end, but I do not like to cut the discussion.

**Mr. de Corneille:** Right. I think it is important that guidelines and regulations be provided so that those who are trying to comply have some kind of indication as to what is expected of them. If there is one thing that is going to make this bill odious and repugnant and counter-productive, it is if it is so vague that people are suing companies or are being accused or on the basis of discrimination are being hauled before the Canadian Human Rights Commission on bases that are vague and that the companies cannot understand. Therefore, I think again action plans are certainly one of those things the Minister has talked about.

Since, as I have indicated, there was very little provision as to how or where these action plans will be kept, when they will be written, how they will be confirmed, what their objectives are, what their criteria are and so on, it seems to me there is a very huge area of vagueness here where regulations and guidelines are needed.

**Mr. Weiner:** On a point of order, it is out of order. There is no mention of action plans at all, sir.

**The Chairman:** That is what I said, but I wanted to listen more. There will be a new amendment. This amendment is out of order, but there is a new amendment and I will ask the staff to distribute it. It is a new amendment by the government to be adding something. We have it in both languages.

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, I move that clause 9 of Bill C-62 be amended (a) by adding immediately after line 42 on page 3 the following:

(b) describing persons who are considered to be members of any designated group;

and (b) by redesignating paragraphs (b) and (c) as paragraphs (c) and (d) respectively.

With your permission, may I call on one of our experts to explain the actual legal need for this?

**Ms Martha Hynna (Executive Director, Employment Services, Canada Employment and Immigration Commission):** The reason this amendment is being proposed at this time is that the question of having the actual definitions in the bill has come up a number of times. The government has taken the

## [Traduction]

Nous passons donc à l'amendement Lib-38 qui modifie l'article 9 en supprimant la ligne 40. Cet amendement a été proposé par M. de Corneille, qui a la parole.

**M. de Corneille:** Il s'agit encore une fois d'ajouter l'expression «plan d'action».

Je propose que l'article 9 soit modifié en remplaçant la ligne 40 page 3 par ce qui suit: «recrutement», «avancement», «cessation de fonction» et «plan d'action».

Notre objet est de . . .

**Le président:** Je trouve que l'expression «plan d'action» au bout de cette phrase soulève certaines réserves mais allez-y quand même.

**M. de Corneille:** Il est essentiel de fournir des directives et des règlements de façon à ce que les entreprises qui essaient d'appliquer les dispositions de la loi sachent à quoi s'en tenir. La loi sera en effet vouée à un échec certain si le texte en est vague au point où les entreprises risquent d'être poursuivies pour discrimination par la Commission des droits de la personne sans savoir au juste en fonction de quels critères. La ministre elle-même a d'ailleurs insisté sur l'importance des plans d'action.

Vu que les modalités de rédaction de ces plans d'action sont laissées dans le vague le plus complet, les règlements et directives sont d'autant plus nécessaires.

**M. Weiner:** J'invoque le Règlement monsieur le président. Cet amendement n'est pas recevable car il n'est pas question de plans d'action.

**Le président:** C'est bien ce que je pensais moi aussi. Il y aura d'ailleurs un nouvel amendement. Cet amendement toutefois est irrecevable, mais le texte du nouvel amendement vous sera remis incessamment. Il s'agit d'un nouvel amendement du gouvernement dont nous avons le texte dans les deux langues.

**M. Weiner:** Je propose, monsieur le président, que l'article 9 du Bill C-62 soit modifié a) en ajoutant ce qui suit tout de suite après la ligne 40 page 3:

b) décrire les personnes qui sont considérées comme étant membres d'un groupe désigné;

b) en numérotant les paragraphes b) et c) paragraphes c) et d) respectivement.

Si vous le voulez bien, je demanderai à un de nos experts de vous expliquer les tenants et les aboutissants de cet amendement.

**Mme Martha Hynna (directrice générale, Services de l'emploi, Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration):** Nous proposons cet amendement du fait que la possibilité d'insérer les définitions dans le texte du bill lui-même a été soulevée à plusieurs reprises. Or d'après le gouvernement ce



## [Text]

position that this would not be an appropriate way to proceed. It was always assumed, and we discussed with the lawyers when we first were drafting the bill, first submitted . . . it was assumed that in the regulations and in the instructions to employers in filling in the reports we could include an explanation of who would be included in the designated groups such as visible minorities, disabled persons, and that the explanation would be sufficient.

• 1120

The lawyers have reviewed this matter in the last couple of days, and have come to the conclusion that to be absolutely certain the instructions to employers on how to fill in the reports, which will be part of the regulations, these instructions—as you know, another section of the act sets out that the instructions will be prescribed by law, and will be part of the regulations—that in order to make sure we can explain to employers what groups of people are included in the designated groups, we should have this amendment to be perfectly clear. That is the reason why it is being submitted at this time and was not in earlier.

**The Chairman:** Other comments? Ms McDonald.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Thank you, Mr. Chairman. Yes, we will certainly support this amendment. We had asked to have the definitions in the act itself. To get them into the regulations is certainly better than not having them there at all.

**The Chairman:** Mr. de Corneille.

**Mr. de Corneille:** It is certainly something which has been concerning groups such as COPOH and women's organizations and so on . . . that there has been a lack of clarity on this within the act. Anything such as this, which goes on to provide guidelines and more precision, is going to be welcomed, and certainly we support this resolution as well.

**The Chairman:** Thank you.

Clause 9 as amended agreed to

On clause 10—*Guidelines*

**The Chairman:** Clause 10. Remember, Ms McDonald, I call it Government 11, so it should really be now Government 12, but it does not matter, because we just got through one given to me a minute ago. So it is government 11 as I said this morning. It is by the government. It is a new one, distributed this morning. Of course, the same . . . Mr. Weiner, please, would you explain.

**Mr. Weiner:** I move that Bill C-62 be amended (a) by substituting the following to line 6, page 4, beginning after "ing":

the requirements of sections 4 and 5, the Minis

So we are adding the section 5 there . . . and (b) by substituting the following to line 9, page 4:

—to those sections.

So we are making sure it covers section 5 as well, which is new 5.

## [Translation]

n'est pas la bonne façon de procéder. Il avait été convenu que les règlements et instructions destinés aux employeurs pour les aider à remplir les rapports expliqueraient clairement qui fait partie des groupes désignés, notamment les personnes appartenant aux minorités visibles, les handicapés etc.

Les avocats ayant revu cette question au cours des deux derniers jours, nous sommes arrivés à la conclusion que pour rendre ces instructions parfaitement claires et éviter toute possibilité d'erreur, il convenait d'introduire un amendement.

**Le président:** Y-a-t-il des observations? Madame McDonald.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Merci, monsieur le président. Nous allons voter pour cet amendement. Nous voulions que les définitions figurent dans la Loi elle-même, mais leur insertion dans les règlements vaut toujours mieux que rien.

**Le président:** Monsieur de Corneille.

**M. de Corneille:** Différents groupes avaient justement fait valoir que cette question n'était pas suffisamment claire dans la Loi. Puisque cet amendement aura pour effet de rendre les choses plus claires, nous allons certainement voter pour.

**Le président:** Merci.

L'article 9 tel que modifié est adopté

Article 10 *Directives*

**Le président:** Je vous signale, madame McDonald, que moi je l'ai intitulé Gouvernement 11, donc il devrait maintenant être intitulé Gouvernement 12, et de toute façon cela n'a aucune importance puisqu'il s'agit d'un nouvel amendement présenté par le gouvernement et dont le texte nous a été remis ce matin. Monsieur Weiner vous avez la parole.

**M. Weiner:** Je propose que l'article 10 du Bill C-62 soit modifié en ajoutant ce qui suit à la ligne 3 page 4:

en toute matière visée aux articles 4 et 5 le Ministre . . .

Nous ajoutons donc l'article 5 et b) en changeant comme suit la ligne 7:

de ces articles.

Ces dispositions s'appliqueraient donc également au nouvel article 5.

[Texte]

**The Chairman:** Yes, that is what I was going to say.

**Mr. Weiner:** New 5 was where the goals were spelled out—goals and timetables. Is that correct?

**The Chairman:** We had a new 5, adopted by the committee. It will have to be very clearly understood by those who are going to put the package together. Okay. Mr. de Corneille has the floor.

**Mr. de Corneille:** I was just wondering about section 6. Does this apply to that as well?

**Mr. Hawkes:** Section 6 has been covered by section 9.

**The Chairman:** May I draw to the attention of the deputy minister that if there is a new clause 5, you have in the bill in clause 6:

An employer who fails to comply with section 5 is guilty of an offence . . .

Would you go back to the bill? You said we have a new clause 5.

• 1125

**Ms Hynna:** It has been our assumption that with the renumbering, that would also see that clause 6, which is now clause 7, would start to refer to clause 6 instead of clause 5.

**The Chairman:** The law branch will take care of that.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** We will certainly support this amendment. Again the story is it does not go as far as we would like it, but it is better than it was before.

**Mr. de Corneille:** Likewise.

Amendment agreed to

Clause 10 as amended agreed to

On Clause 11—*Commencement*

**The Chairman:** First the new Lib-41. Have in mind that the Lorne Nystrom amendment is on the same subject.

**Mr. de Corneille:** We must all want to have some opportunity to review this whole matter at some future time in an orderly fashion. That is the reason for this suggested amendment. There is only one small change that might be considered in this suggestion of Lib-41, and that is in the second line proposed, about five years after the coming into force of this proposed act “and at the end of every three-year period thereafter”, instead of “and for”. It should be “at the end of” rather than “and for”. It would probably be better text.

I do not know if there are any problems with this. I will wait for reactions here. Otherwise I submit this as an amendment.

**Mr. Weiner:** That would make it correspond to the French as well. I want to support that, Mr. Chairman, and the government does support that amendment.

**The Chairman:** Good. Would it not be fairer to say—I am talking now to the deputy minister—“five years after the coming into force of this act, to be fixed by proclamation, and every three-year period thereafter”?

[Traduction]

**Le président:** C'est justement ce que j'allais dire.

**M. Weiner:** L'article 5 précise les objectifs et échéances, n'est-ce pas?

**Le président:** Le Comité a déjà adopté le nouvel article 5. J'espère que c'est bien clair pour tout le monde. Monsieur de Corneille, allez-y.

**M. de Corneille:** Est-ce que ceci s'applique également à l'article 6?

**M. Hawkes:** L'article 6 a été couvert par l'article 9.

**Le président:** Je voudrais signaler au sous-ministre que s'il y a un nouvel article 5, il y a aussi l'article 6 libellé comme suit:

L'employeur qui ne se conforme pas à l'article 5 commet une infraction . . .

Vous disiez que nous avions un nouvel article 5.

**Mme Hynna:** Je pensais qu'il avait été entendu qu'avec la nouvelle numérotation, l'ancien article 6, qui devient l'article 7, évoquerait l'article 6 plutôt que l'article 5.

**Le président:** Le service juridique s'occupera de ce problème.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Nous sommes en faveur de cet amendement. Nous espérons obtenir davantage, mais c'est déjà un progrès.

**M. de Corneille:** Je suis du même avis.

L'amendement est adopté

L'article 10 tel que modifié est adopté

Article 11—*Entrée en vigueur*

**Le président:** Tout d'abord le nouvel amendement Lib-41. Je vous ferai remarquer que l'amendement de Lorne Nystrom porte sur le même sujet.

**M. de Corneille:** Nous devrions pouvoir examiner cette question plus à loisir. J'aurais cependant un changement de style à proposer dans le texte anglais de notre amendement pour en améliorer la qualité.

Je ne sais pas ce que vous en pensez.

**M. Weiner:** Cela rendrait le texte plus conforme à la version française. Le gouvernement est prêt à voter pour cet amendement, monsieur le président.

**Le président:** Parfait. Ne serait-il pas préférable de dire ce qui suit «cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, à une date fixée par proclamation et ensuite à intervalles de trois ans»?

*[Text]*

**Mr. Weiner:** It will be renumbered, because the next clause...

• 1130

**The Chairman:** That means the amendment has to be corrected accordingly. It should say, by adding immediately after clause 10, a new clause. Otherwise, I cannot see a law that has not been proclaimed to be... has to be somewhere. The law assistant—assist me. Am I right? Do you follow?

**Mr. Michael Dixon (Legal Counsel, Canada Employment and Immigration Commission, Department of Justice):** It should precede the section...

**The Chairman:** Of course, but clause 11 should stay there.

**Mr. Dixon:** Yes, it should be inserted after.

**The Chairman:** No, but do you have the text? Should clause 11 stay there so therefore I know where I put it? It will be between clauses 10 and 11.

**Mr. Dixon:** Yes, adding...

**The Chairman:** Would you correct it appropriately?

**Mr. de Corneille:** Yes, and instead of striking out lines 10 and 11, just say to amend it so clause 11 will be this, renumber it and then clause 11 becomes clause 12.

**The Chairman:** Yes. Government?

**Mr. Hawkes:** The addition of a new clause...

**Mr. Weiner:** Yes, that is agreeable.

**The Chairman:** Amending the bill by adding a new clause after clause 10 that will read the following. So the clause will become 11 and reordering clause 11, that will be clause 12—and besides, clause 11 will not be clause 11 because we already have other clauses, so the law clerk will see to the renumbering; but we know where we want to put it anyway. Mr. de Corneille, do you want to say additional words?

**Mr. de Corneille:** In your reviewing of the text, I just wanted to remind you again that we were changing the English text to read "and at the end of every three years", which was agreed on.

**The Chairman:** Would you read it attentively?

**Mr. de Corneille:**

Five years after the coming into force of this Act, and at the end of every three-year period...

Take out the word "for" and say "at the end of every three years".

**The Chairman:** Good. That is all?

**Mr. de Corneille:** Yes.

**The Chairman:** Madam McDonald.

*[Translation]*

**M. Weiner:** Cet article portera de toute façon un autre numéro vu que la clause suivante...

**Le président:** Cela signifie qu'il faut modifier l'amendement en conséquence. Il devrait se lire: «en ajoutant immédiatement après l'article 10, un nouvel article». Autrement, je ne vois pas comment une loi qui n'a pas été promulguée... puisse être mentionnée quelque part. Peut-être que le conseiller juridique adjoint pourrait m'aider. Ai-je raison? Est-ce que vous me suivez?

**M. Michael Dixon (conseiller juridique, Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, ministère de la Justice):** Il faudrait cette fois mentionner avant l'article...

**Le président:** Evidemment, mais l'article 11 doit demeurer.

**M. Dixon:** Oui, il faut l'insérer après.

**Le président:** Non, avez-vous le texte? Est-ce que l'article 11 demeure où il est afin que je sache où apporter la correction? Ce sera entre les articles 10 et 11.

**M. Dixon:** Oui, en ajoutant...

**Le président:** Voulez-vous apporter la correction appropriée?

**M. de Corneille:** Oui, et au lieu de retrancher les lignes 8 et 9, on pourrait simplement dire de le modifier afin que l'article 11 se lise comme suit, le numéroté de nouveau, l'article 11 deviendrait donc l'article 12.

**Le président:** Oui. Le député du gouvernement?

**M. Hawkes:** L'ajout d'un nouvel article...

**M. Weiner:** Oui, nous l'acceptons.

**Le président:** Il s'agit donc de modifier le projet de loi en ajoutant un nouvel article après l'article 10 qui se lirait comme suit. Par conséquent, cet article deviendrait l'article 11 et le présent article 11 l'article 12. Par ailleurs, l'article 11 ne sera pas l'article 11 car nous avons déjà d'autres articles, le greffier s'occupera donc de renuméroter les articles. Nous savons où nous voulons insérer cette modification de toute façon. Monsieur de Corneille, voulez-vous ajouter quelque chose?

**M. de Corneille:** En révisant le texte, j'aimerais simplement que vous vous souveniez que nous avons changé le texte anglais comme suit: «and at the end of every three years», ce qui a été accepté.

**Le président:** Voulez-vous le lire avec attention?

**M. de Corneille:**

*Five years after the coming into force of this Act, and at the end of every three-year period...*

Il faut retirer le mot «for» et dire à sa place «at the end of every three years».

**Le président:** Très bien. Est-ce tout?

**M. de Corneille:** Oui.

**Le président:** Madame McDonald.



## [Texte]

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Thank you, Mr. Chairman. Yes, I certainly plan to support this amendment. It is very similar to the one we had proposed, and I would then withdraw the one we had proposed in favour of this one. I like the wording of the other one, I must say; but in terms of recommending amendments, if necessary.

However, I think it is covered adequately by the second clause in the Liberal proposal; that the committee so designated shall submit a report on the review to Parliament, including a statement of any changes the committee would recommend—which obviously includes amendments, if the committee thinks those are needed—and of course, it adds the three-year period and not just the one-time review.

I think this does take seriously the problem of systemic disadvantages that many groups experience, and they are not going to be changed in five years. The world is not going to be totally changed in 10 years and this is going to... we are going to have to proceed. Let us hope there will be significant improvements during that period, but certainly, it is going to be a long haul.

Certainly many, many groups asked to have this kind of review; the groups who do experience this discrimination and know how serious it is going to be to change things.

**The Chairman:** Mrs. Collins.

**Mrs. Collins:** I just wanted to add a quick word on this, because I am very pleased that the Minister and government have agreed to support this amendment. It is the kind of amendment I feel very strongly about—in favour of—because it enables parliamentarians to have this continuing role in terms of reviewing policy and legislation.

I know it is something the target groups have asked for, and I think it is indicative of the Minister's willingness to listen and be responsive to them. I think it is a very progressive facet of this bill, so I am delighted to support it.

**The Chairman:** Thank you. So new amendment 41, that disposes of the next three ones.

Amendment agreed to

**The Chairman:** Old 41, Liberal-41, there is no Schedule 1, so therefore it is out of order.

Clause 11 as amended agreed to

On clause 3—*Definitions*

**The Chairman:** We have suspended clause 3, you may remember. Lib-9. We were awaiting government reply. It is a new definition. Reasonable accommodation, as you know, is in the bill. The Hon. Mr. Allmand wanted to give a definition. Mrs. Collins.

• 1135

**Mrs. Collins:** I would like to comment on it, because I had commented on it when it was first brought forward. I have concerns that by defining it, even with the new proposed definition, we have the possibility of limiting the ability to

## [Traduction]

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Merci, monsieur le président. Je suis certainement disposée à appuyer cet amendement. Il est très semblable à celui que nous avions proposé, et j'aimerais retirer le nôtre en faveur de celui-ci. J'avoue que j'aime bien le libellé de l'autre, mais il s'agit de recommander des amendements, si nécessaire.

Toutefois, je crois que le deuxième article de la proposition libérale le mentionnait adéquatement, le comité désigné doit présenter au Parlement un rapport exposant tous les changements qu'il peut désirer recommander, et les raisons qui les motivent—cela comprend évidemment les amendements, si le Comité croit qu'ils sont nécessaires; l'article mentionne évidemment la période de trois ans et non simplement un seul examen.

Cette modification prend au sérieux le problème de nos gros groupes qui sont désavantagés systématiquement, une situation qui ne va pas changer en cinq ans. Le monde ne va pas changer complètement en dix ans, et ceci va... il s'agira de continuer. Espérons qu'il y aura des améliorations importantes avant cette période, mais ce sera bien sûr un travail à long terme.

C'est sûr que de nombreux groupes nous ont demandé ce genre d'examen, des groupes qui ont fait l'objet de discrimination et qui savent qu'il sera difficile de changer la situation.

**Le président:** Madame Collins.

**Mme Collins:** Je veux ajouter un mot, rapidement, car je suis très heureuse que le Ministre et le gouvernement acceptent d'appuyer cet amendement. C'est le genre d'amendement qui me tient à coeur—je suis tout à fait en faveur—car il permet au parlementaire de jouer son rôle permanent en adoptant une politique d'examen et une loi.

Les groupes cibles l'avaient demandé, je le sais, et nous voyons bien que le Ministre a bien voulu écouter et leur répondre. C'est un aspect progressiste du projet de loi, et je suis très heureuse de l'appuyer.

**Le président:** Merci. Par conséquent, avec le nouvel amendement 41, nous écartons les trois suivants.

L'amendement est adopté

**Le président:** L'ancien amendement 41, intitulé Libéral-41, de mentionne pas l'Annexe 1, il est donc irrecevable.

L'article 11 est adopté tel que modifié

Article 3—*Définitions*

**Le président:** Nous avons laissé en suspens l'article 3, vous vous en souviendrez, il s'agit de Lib-9. Nous attendons la réponse du gouvernement. Il s'agit d'une nouvelle définition. Comme vous le savez, les mesures d'aménagement voulues sont déjà mentionnées dans le projet de loi. L'honorable Allmand voulait qu'elles soient définies. Madame Collins.

**Mme Collins:** Je voudrais prendre la parole à ce sujet, car j'ai déjà fait quelques observations la première fois qu'on l'a mentionné. Je crains qu'en les définissant, même par ce nouveau projet de définition, nous ne limitions le pouvoir

*[Text]*

require employers to provide for reasonable accommodation. There are just so many facets to reasonable accommodation that perhaps we cannot even think of them at the moment. I am concerned that by defining it in the proposed act we may in the long term actually act against the interests of the target groups. So I would prefer not to have the definition in the bill and to leave it to the guidelines.

**The Chairman:** For a better understanding, as you know, "reasonable accommodation" can be found on page 2, clause 4, lines 21-22 in English. Mr. de Corneille.

**Mr. de Corneille:** Thank you. I sympathize with the concerns expressed just now. At the same time, we do know that those who are handicapped live a life of handicap, unlike those of us let us say who do not have this problem. For them, through their experience it has proved to be important that some effort be made to try to define this.

First of all there is the problem, as we know, that someone could be hired who has the handicap of a scar on his finger, and that could then be called a handicapped person. In terms of what is done in terms of reasonable accommodation, the same problem also applies—that it may be what could be called reasonable may be something that is done with a sense of lack of seriousness. I appreciate, in fact, this concern on both sides. One is so explicit that you rule out a lot of things, and the other view of organizations of those who are handicapped is that something is needed in this area.

Now, in order to try to bridge this gap, it is not only the handicapped who need reasonable accommodation, Mr. Chairman; there are people who because of their sex or their background or whatever may need something that is different from what is used by the ordinary person—for example, wash-room facilities, let us say, in a mine. If we are going to talk about trying to advance the opportunity for let us say women to have non-traditional jobs, they may require facilities that otherwise never would have existed—reasonable accommodation.

Therefore, in order to change this suggested text, I wonder if it would be acceptable to recommend the following modification of this amendment to read something as follows—and if we are trying to be creative and positive about this, keeping in mind the matters I have raised... Reasonable accommodation means the reasonable adaptation of the workplace or the job description to accommodate—and this is the new interjection—the needs of the designated groups, including the special needs of a qualified disabled person, including but not restrictive to the provision for physical accessibility, etc. So it gives a guidance as to the kind of thing we are thinking of focusing on the disabled having them specifically in mind, but not ruling out the other concerned groups.

So I agree with the points just made by the government side on this that they were anxious about the way it was worded, and perhaps some modification along this line would bridge this gap.

*[Translation]*

d'exiger des employeurs qu'ils prévoient des mesures d'aménagement voulues. Cette notion comprend tant de facettes que nous ne saurions même pas les envisager maintenant. Je crains que l'inclusion d'une définition dans le projet de loi, ne joue à long terme contre les intérêts des groupes visés. J'aimerais donc mieux que la définition fasse partie des lignes directrices et non du projet de loi.

**Le président:** Pour votre gouverne, les «mesures d'aménagement voulues» sont mentionnées à la ligne 19 du texte français, à l'article 4, page 2. Monsieur de Corneille.

**M. de Corneille:** Je comprends les inquiétudes que ma collègue vient d'exprimer. Cependant, nous savons que les handicapés doivent vivre une vie de handicapés, contrairement à ceux d'entre nous qui n'avons pas ce problème. Leur expérience vécue prouve qu'il est important qu'on fasse des efforts pour définir ces mesures.

Il y a d'abord cet exemple, comme vous le savez, de quelqu'un qu'on pourrait embaucher et qui porte une cicatrice au doigt, et qu'on pourrait qualifier de handicapé. Pour ce qui est des mesures d'aménagement voulues, le même problème se pose—quelque chose qui pourrait être qualifié de raisonnable pourrait avoir été fait de façon frivole. Je comprends les inquiétudes de part et d'autre. D'une part, la définition est si explicite qu'elle écarte un tas de choses; de l'autre, les organisations de handicapés estiment qu'il faut faire quelque chose dans ce domaine.

Afin de combler l'écart, ce ne sont pas seulement les handicapés pour qui il faut prendre des mesures d'aménagement voulues, monsieur le président, mais aussi ceux qui, à cause de leur sexe ou de leurs antécédents ou autre chose ont besoin de quelque chose de différent de ce qui convient à une personne ordinaire—les toilettes par exemple dans une mine. Si nous voulons favoriser l'emploi des femmes dans des secteurs dont elles ont été exclus, il faudra peut-être des installations qui n'existaient pas auparavant—c'est-à-dire un aménagement raisonnable.

Par conséquent, pour modifier le texte proposé, est-ce qu'on ne pourrait pas recommander la modification suivante à cet amendement, qui se lirait comme suit—et si nous essayons d'être créatifs et positifs à ce sujet, en gardant à l'esprit ce que je viens d'exposer... Mesures d'aménagement voulues s'entend de l'adaptation raisonnable du milieu de travail ou de la description de la tâche afin de satisfaire—voici ce qui est nouveau—les besoins des groupes désignés, dont les besoins spéciaux d'une personne véritablement invalide, notamment l'accès physique, par exemple. Pareille définition donne une idée de ce que nous visons à l'intention d'exprimer des invalides, sans pour autant exclure les autres groupes concernés.

Par conséquent je partage les arguments que vient de faire valoir le parti ministériel pour exprimer sa préoccupation quant au libellé de cet amendement. Une certaine modification en ce sens pourrait sans doute rapprocher les deux côtés.

[Texte]

**Mrs. Collins:** I still have some problems because if you even limit it to the concept of the workplace or the job description I think you still have problems. We had the example of, say, a mine in northern Canada. Their recruitment policies might have to be different. They might have to have leaflets flown out of airplanes, or you might have to have your recruitment ads in certain languages to accommodate a minority. There are just so many things people have brought up. Therefore, to have a definition that is that broad, I think it becomes meaningless.

I fully appreciate the concerns of the disabled, but I do not think the way of dealing with that is in the act, which could result in an employer going to court and saying that it is not strictly defined in the definition and therefore they do not have to make that kind of reasonable accommodation.

So I would prefer to have "reasonable accommodation" left out of the act, and in the guidelines the Minister puts forward they can certainly provide examples. Then it will be up to the Human Rights Commission, really, ultimately to be able to rule on that, and they will be able to assess whether or not the employer has made reasonable accommodation.

**Mr. de Corneille:** Am I to take it that Mrs. Collins does not want the words "reasonable accommodation" in the bill at all?

**Mrs. Collins:** No, they are in the bill.

**Mr. de Corneille:** But you said you would prefer to have them removed . . .

**Mrs. Collins:** No, the definition, which I fear would be potentially limiting.

**Mr. de Corneille:** Could I make a further comment on that, Mr. Chairman?

**The Chairman:** I apologize; Ms McDonald is impatient, and rightly so.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Employers of course have been going to court over the reasonable accommodation issue already, and the courts and tribunals of various sorts are getting better at accommodating particularly disabled persons on this issue, but we do know it is an ongoing problem. It has not been entirely solved, particularly the old issue of washrooms at non-traditional places of work for women. It is preposterous that these things still have to be fought, but they do.

I wonder, in the spirit of what Mr. de Corneille has suggested and in agreement with the qualifications Mrs. Collins has raised that we do not want to restrict the interpretation of "reasonable accommodation", if we could have something like this:

'reasonable accommodation' means, but is not limited to, the reasonable adaptation of the workplace

[Traduction]

**Mme Collins:** Pourtant, même si on limite un tel concept au lieu de travail ou à l'exposé de la tâche, cela peut quand même présenter des difficultés. Prenons l'exemple d'une mine dans le Nord du Canada. La politique de recrutement dans ce cas pourrait être très différente. Les responsables aimeraient peut-être faire de la publicité en lançant leurs brochures à partir d'un petit avion, en publiant des annonces dans la langue d'une minorité, etc. Nos témoins nous ont donné tellement d'exemples. Par conséquent, toute définition qui serait trop vaste serait tout à fait inutile.

Je comprends très bien quelles sont les préoccupations des personnes handicapées, mais je ne crois pas que la façon de régler ce problème devrait être inscrite dans la loi. En effet, un employeur pourrait alors se défendre en justice et dire que telle ou telle mesure n'est pas prévue dans la définition et que par conséquent il ne doit pas prévoir les mesures d'aménagement voulues.

Je préférerais donc laisser tomber la définition de «mesures d'aménagement voulues» et prévoir des exemples dans les lignes directrices qu'établira le ministre. Ce sera en fin de compte à la Commission des droits de la personne de décider si l'employeur a respecté ces dispositions ou non.

**M. de Corneille:** Dois-je comprendre alors que M<sup>me</sup> Collins ne veut pas que l'expression «mesures d'aménagement voulues» figure dans la loi?

**Mme Collins:** Pas du tout, cette expression se trouve dans le projet de loi.

**M. de Corneille:** Mais vous avez dit que vous préféreriez qu'elle n'y figure pas . . .

**Mme Collins:** Non, j'ai parlé de la définition et du fait qu'elle pourrait être limitative.

**M. de Corneille:** Pourrais-je faire un autre commentaire, monsieur le président?

**Le président:** Je m'excuse, mais M<sup>me</sup> McDonald attend impatiemment de poser ses questions, et à juste titre.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Des employeurs ont déjà contesté devant les tribunaux cette question de mesures d'aménagement; les différents tribunaux prennent cette question de l'adaptation des lieux de travail pour les handicapés de plus en plus sérieusement, mais nous savons tous qu'il s'agit là d'un problème permanent, qui n'a pas été entièrement résolu, particulièrement la question des toilettes dans des lieux de travail, où il n'était pas jusqu'à présent habituel pour des femmes de travailler. Il est ridicule de devoir encore se battre pour ce genre de choses, mais il s'agit là d'une situation qui existe.

Étant donné ce que vient de dire M. de Corneille et également si l'on tient compte des réserves formulées par M<sup>me</sup> Collins qui ne voudrait pas que cette expression «mesures d'aménagement» soit interprétée de façon trop restrictive, nous pourrions peut-être proposer ce qui suit:

«mesures d'aménagement» s'entend notamment de l'adaptation raisonnable du milieu de travail.



## [Text]

which would take into account the problem that it might be the recruitment practices itself; in other words, move that concern, that "not be limited to", further up.

**Mr. de Corneille:** I would also find that suggestion to be very helpful. "It is along the lines of trying to educate the law," said Martin Luther King, "as a teacher". Again, when you provide guidelines and directions people can understand what the legislators have in mind for the well-being of the group concerned.

We are in need of moving at a somewhat faster pace, shall we say, than we have before on the matter of the handicapped, and I think it would be helpful if the government, which has already made some good steps in certain areas in making funds available and transportation and so on, carried this on to signal to the population the concern we have. I would like to point out that all of us as we drive in an automobile are just one second away from being handicapped ourselves.

It is important that we not lose this enormous bank of talent of the handicapped, and therefore I think we must take seriously the organizations that are pleading with us to make these signals clear. At the same time I sympathize with the government point of view and Mrs. Collins, and I hope that this would possibly overcome that objection that it might rule out other things, that perhaps this amendment or suggested change of the text would achieve this.

• 1145

**Mr. Weiner:** We are very sympathetic to what what both members have just stated, but my feeling is very strong... Why limit something when we already have the widest latitude with what is stated? Then we are not exposing ourselves to any particular confines. As Ms McDonald has correctly indicated, the community itself is a changing one and recognizes changing needs. I am perfectly happy with the general statement and would not want to tie my hands at this point.

Amendment negatived

Clause 3 as amended agreed to

**The Chairman:** Now, we have carried clauses 7, 8, 9, 10 and 11. We will now return to clause 1.

Clause 1 as amended agreed to

**The Chairman:** We have no more amendments, except I will call...

**Mr. de Corneille:** I would like to speak on clause 1.

**The Chairman:** I err when I say general discussion. You may have general discussion or you may have a lot of points to make when I call the bill.

Title agreed to

**The Chairman:** I call on Mr. de Corneille, followed by Ms McDonald.

## [Translation]

Cela permettrait de régler le problème et l'on ne pourrait plus se cacher derrière les méthodes de recrutement.

**M. de Corneille:** Je crois qu'une telle suggestion pourrait être très utile. Comme disait Martin Luther King, il faut agir comme un éducateur envers la loi. Par des lignes directrices, et une certaine orientation, le grand public peut très bien comprendre le point de vue du législateur qui ne recherche en fait que le bien-être du groupe concerné.

Il faudrait que les progrès que l'on fait soient plus rapides en ce qui concerne les handicapés et il serait utile que le gouvernement, qui a déjà pris de bonnes initiatives dans différents domaines, notamment en débloquent certains fonds et ainsi qu'en matière de transports etc., que le gouvernement se fasse bien comprendre de la population. De toute façon, nous qui conduisons une automobile, nous courons toujours le risque de devenir handicapés nous-mêmes.

Il ne faudrait pas perdre cette énorme banque de talents que représentent les personnes handicapées et c'est la raison pour laquelle nous devons prendre au sérieux les observations des organisations qui sont venues nous expliquer leur position. En même temps, j'ai de la sympathie pour le point de vue du gouvernement ainsi que pour celui de M<sup>me</sup> Collins et j'espère que l'on pourra de cette façon, et par cet amendement, ne pas restreindre la portée de la loi.

**M. Weiner:** Nous comprenons bien ce que les deux membres du Comité viennent de déclarer, mais j'ai la conviction... Pourquoi restreindre la portée de la loi qui nous donne toute la latitude voulue? Comme M<sup>me</sup> McDonald l'a bien dit, la société elle-même est en train de changer et elle reconnaît les besoins de changement. Personnellement je suis tout à fait d'accord avec la disposition générale et je ne voudrais pas prévoir de restriction.

L'amendement est rejeté

L'article 3 modifié est adopté

**Le président:** Nous avons adopté les articles 7, 8, 9, 10 et 11. Nous retournons à l'article 1.

L'article 1 amendé est adopté

**Le président:** Nous n'avons plus d'amendement. Je vais donc mettre aux voix...

**M. de Corneille:** J'aimerais prendre la parole au sujet de l'article 1.

**Le président:** Je me trompe lorsque je parle d'une discussion d'ordre général. Vous pouvez procéder de cette façon ou soulever toutes sortes de questions lorsque je mettrai le projet de loi en délibération.

Le titre est adopté

**Le président:** M. de Corneille suivi de M<sup>me</sup> McDonald.

## [Texte]

**Mr. de Corneille:** This is the opportunity, I guess, Mr. Chairman, to place again my concerns about the whole matter of making this bill effective.

I particularly focus on this question which was given such an important place in the presentations by Mr. Fairweather, by the Minister, Flora MacDonald, and in fact in the representations of my party, during this committee's discussion.

This focuses especially on the jurisdiction of the Canadian Human Rights Commission: How do they link together by law; in what way is the Canadian Human Rights Commission, which is having so many expectations made of it in this bill, able to actually fulfil the expectations of it; by what power and by what law will it be able to move, without being challenged seriously and successfully in the courts, if it is the agency of enforcement?

Under this, in particular one of the major flaws in this bill is the whole matter of action plans. It, too, is given a lot of emphasis by the Minister of Employment and Immigration. It was given a great deal of concern and attention by the Canadian Human Rights Commission and, again, by this committee.

There are two factors here that are very serious: first the designating of the agency, which I am not opposed to personally, by the Canadian Human Rights Commission to carry out and enforce the objectives that this bill has in mind. But where is the clarification, which it seems to me would be needed in Bill C-62, as to the powers and responsibilities that the Canadian Human Rights Commission is going to be given explicitly not only to receive information but to have access to the actions plans?

• 1150

There is no evidence here in the bill that requires access to those plans unless a complaint is filed against an organization for the Canadian Human Rights Commission to go in and demand those plans.

It has been, as you know, a large part of my career and my life to work on human rights. In every sphere, on behalf of every category of people, I have long supported the establishment of human rights commissions in the provinces and on the federal level. So I respect the actions of those commissions.

But let us remember that the purposes of those commissions were usually set forth in law and in act to protect people from being, as individuals or groups, discriminated against on complaint; to protect them against discrimination; and also human rights commissions in some areas have been given the authority to educate. They have also been given the power not to prosecute or to proceed against an organization because it brought in affirmative action.

But I do not believe there is anything that requires by the Canadian Human Rights Act . . . or provides them with any authority to move to protect or to try to advance affirmative action. That is a different category. When you have a human

## [Traduction]

**M. de Corneille:** Je suppose que le moment est opportun, monsieur le président, de faire part de mes préoccupations concernant l'applicabilité de la loi.

J'aimerais me concentrer plus précisément sur cette question à laquelle ont donné tant d'importance M. Fairweather, la ministre, M<sup>me</sup> Flora MacDonald, ainsi que les représentants de mon parti au cours des discussions en comité.

Je veux parler de la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne. Étant donné que le projet de loi réserve une place si importante à cette Commission, qu'elle en attend tellement en tant qu'organisme d'application, quels seront les pouvoirs qui lui seront donnés et qui lui permettront d'avoir compétence en ces matières sans faire l'objet de contestation sérieuse devant les tribunaux?

Dans ce contexte, une des lacunes principales de ce projet de loi concerne la question des plans d'action. La ministre de l'Emploi et de l'Immigration a attaché à cette question une grande importance, de même que la Commission canadienne des droits de la personne et le Comité.

Deux facteurs sont très importants dans ce contexte, tout d'abord la désignation de l'organisme par la Commission des droits de la personne, ceci afin d'appliquer les objectifs du projet de loi. Je ne m'y oppose pas personnellement. Mais il me semble cependant, et cela manque dans le projet de loi C-62, il me semble cependant que l'on devrait préciser les pouvoirs et responsabilités de la Commission non seulement en matière de renseignements qu'elle pourra obtenir, mais également en matière d'accès aux plans d'action.

Rien dans les dispositions du projet de loi ne prévoit que la Commission peut avoir accès à ces plans à moins qu'une plainte ne soit déposée devant la Commission des droits de la personne au sujet d'une organisation. La commission peut alors exiger la divulgation de ces plans par l'employé en question.

Comme vous le savez, j'ai toujours travaillé dans le domaine des droits de la personne. Je préconise depuis longtemps, dans toutes les sphères d'activités et pour toutes les catégories de personnes, l'établissement de commissions des droits de la personne, provinciales et fédérale. Et c'est la raison pour laquelle je respecte l'action de ces commissions.

Il faut se souvenir cependant que la raison d'être de ces commissions était la protection des individus ou des groupes contre la discrimination. Dans certaines régions ces commissions se voyaient également chargées d'un rôle éducatif. Ces commissions ont également le pouvoir de décider si elles veulent poursuivre ou non une organisation alors que celle-ci a adopté un programme de promotion sociale.

Cependant, rien dans la Loi canadienne sur les droits de la personne ne donne à ces commissions le pouvoir, si je ne me trompe, de promouvoir l'action positive. Par conséquent, une telle organisation, qui tomberait maintenant dans le champ

*[Text]*

rights organization set up under such an act and you try to wed it to Bill C-62 you have, I would suggest, a problem. Unless Bill C-62 is more explicit, I think the government is inviting some real legal problems in the future.

It seems to be very difficult to get the point through to our friends on the government side that the Human Rights Commission is operating under an act and with assumptions that relate to the situation in the past of discrimination. It was not set up under the act to carry out a function of affirmative action as the Abella report calls for.

This is a very serious problem, because of the lack of cohesion between the objectives of the two acts. Bill C-62 is not connected to, does not modify, the act of the Human Rights Commission. It does not even specify very clearly what, if any, are going to be the penalties... the rewards for complying.

This bill says the Human Rights Commission is going to look after all this; but it does not clarify where the powers for the Human Rights Commission are going to be. Is it in Bill C-62? It does not say so. It is depending on the Human Rights Commission to perform a function the act did not originally intend it to perform. This is, I suggest, a serious flaw in this whole procedure.

The second thing I wanted to say, and I think it is very important that I go on record about it, has to do with what I feel is a lack of seriousness to address this problem except in a very passive way... that the Abella report recommended that there be an enforcement agency and that there be some way to provide penalties other than failing to report. What we are simply doing is getting some extra data for the Human Rights Commission in case there is discrimination against a group. It puts the full onus on the Human Rights Commission to dig out and ferret out, with limited resources, the kind of thing that should in this day and age be made available by a corporation as a good corporate citizen, or any organization, to provide that kind of data that should be there so we can make sure we are advancing to make it possible for those who are less privileged, and culturally underprivileged, to have their share and become effective people in this community.

• 1155

Also, I would like to point out that the lack of dealing seriously with action plans was a keynote of the Minister's statement by letter first to this committee and then by her own appearance. It was a very vital issue to the Minister that this be taken seriously, that there be a plan.

All right, you are going to let the private sector or the organization, the employers, move at their pace in the light, to a degree, of what is really feasible as they see it. But they are supposed to put out some plan. But when this bill simply says they can have this plan and stick it away in their drawer, and they can purport to have it and present it as the plan when you ask for it and there is nothing even here forcing them to provide it, then the Minister's words become rhetoric and the sincerity of trying to make sure this idea that companies are going to voluntarily move forward is made a mockery.

*[Translation]*

d'application du Bill C-62 se verrait devant un dilemme. À moins que ce projet de loi ne soit plus explicite, je pense que le gouvernement devrait s'approprier à avoir certains problèmes quant à l'application de la loi à l'avenir.

Il semble très difficile de faire comprendre à nos amis du côté ministériel que la Commission des droits de la personne a été créée par une loi, pour rectifier les problèmes de discrimination, non pour prendre des dispositions en matière d'action positive comme le réclame le rapport Abella.

Il s'agit là d'un problème très sérieux, étant donné le manque de cohésion entre les objectifs des deux lois. Le Bill C-62 n'est pas relié à la loi portant création de la Commission des droits de la personne et ne la modifie pas non plus, il ne précise pas non plus les peines à infliger en cas de non-observation ni les avantages en cas de conformité.

Le projet de loi prévoit que la Commission des droits de la personne sera l'organisme d'application, mais ne précise pas quels seront ses pouvoirs. Ou est-ce que je me trompe? Je ne le crois pas. En fait, la Commission des droits de la personne devra remplir un rôle qui n'a pas été prévu au départ dans la loi. Il me semble qu'il s'agit là d'une lacune très sérieuse.

L'autre argument que je voudrais soulever officiellement, et je crois qu'il est d'importance, porte sur le manque de sérieux avec lequel on s'attaque à cette question, sauf d'une façon très passive. Le rapport Abella recommandait en effet la création d'un organisme d'application et la possibilité de pénalisation pour des cas autres que ceux dans lesquels des employeurs n'auraient pas présenté leur rapport. Or, nous ne faisons qu'augmenter le nombre de données mises à la disposition de la commission au cas où il y aurait discrimination contre un groupe. Il incombera à la commission de faire éclater au jour, avec les ressources limitées qui sont mises à sa disposition, le genre de situation qui ne devrait pas exister à l'époque actuelle. En effet, toute organisation, toute société faisant preuve de responsabilité et de civisme devrait automatiquement fournir les données qui permettraient aux personnes moins privilégiées, aux personnes défavorisées culturellement, de participer activement à la vie de notre pays.

La ministre, dans une lettre adressée au Comité et ensuite lors de sa propre comparution, a mis l'accent sur le fait que la question des plans d'action avait été quelque peu escamotée. Le ministre estimait qu'il fallait prendre cette question au sérieux.

Vous voulez laisser au secteur privé, aux différentes organisations, aux employeurs, la possibilité de s'orienter en tenant compte de leur situation, pourvu qu'ils aient prévu un plan d'action. Cependant, si la loi n'est pas impérative, alors, les paroles du ministre ne seront que de belles paroles.



*[Texte]*

That is why the Abella commission asked for something different. That is why I think, on behalf of my party, I would protest that this matter of action plans has not been dealt with seriously. As it stands, there is nothing even in the bill that provides that the Canadian Human Rights Commission or the Minister can on request receive these plans. It just leaves it that there will be plans.

So all in all, I wonder how serious we have been in trying to make sure this was not just a gesture of goodwill rather than a serious effort to go a little bit beyond the statistical level. I am in favour of what this bill has done as far as it goes; yet, Mr. Chairman, there are many people who belong to these oppressed groups, or underprivileged groups in terms of their representation in the work force, who have come out flapping and have said they would rather have nothing at all than this bill because it is not serious or because it does not really change the scene. It is a gesture behind which the government is not seriously trying to address it.

I would not like to think that is the case, but as we have taken part in these discussions and as I have read the committee's reports to date, I am disappointed with the fact that these changes that have been suggested, particularly in the area of action plans, have not been modified with some kind of compromise and some kind of recognition that the complaints we are making are not miniscule or partisan but are generally concerned to achieve the goals which I hope the government also wants to achieve.

Those are the two basic major concerns I have. I also want to point out that there is no contract compliance in this legislation, and this bill does not cover federal departments. So from many points of view, it is on the brink of being condemned as something many organizations feel is worse than nothing, and on the other hand, we hope, is an attempt to try to achieve something.

Mr. Chairman, I am sure we will have more to say in the report stage, in the debate. I do not know if the government wants to bother commenting about what the opposition has to say in its review of this. I look forward to hearing the views of Ms McDonald and also of the government in terms of whatever they have to say at this stage as well. Thank you.

**The Chairman:** Thank you. Ms McDonald, followed by Mr. Weiner and Mr. Hawkes.

**Ms McDonald (Broadview—Greenwood):** Thank you, Mr. Chairman. I still have a number of very grave concerns about this bill and I was perhaps negligent in not correcting the Chair on a couple of the votes on particular clauses where I abstained. I did not vote against them but I abstained. It was noted that the clause had passed unanimously, and an abstention does not make for a unanimous vote. So perhaps I could just make that statement.

I think some progress has been made. The government has accepted some amendments, but they do not go nearly far enough. The principles that the NDP has proposed, which have

*[Traduction]*

C'est la raison pour laquelle la commission Abella préconise quelque chose de différent. C'est la raison pour laquelle je proteste, au nom de mon parti, pour dire que l'on n'a pas réglé de façon sérieuse la question des plans d'action. À l'heure actuelle, rien dans le projet de loi ne prévoit que la Commission canadienne des droits de la personne ou le ministre pourraient obtenir ces plans sur demande. Le projet de loi prévoit simplement que de tels plans d'action devront exister.

Par conséquent, je me demande si nous n'avons pas simplement voulu faire preuve de bonne volonté plutôt que de faire un effort sérieux afin de régler les problèmes. Je suis en faveur de l'objectif du projet de loi; cependant, monsieur le président, beaucoup de représentants de ces groupes opprimés, défavorisés, sous-représentés dans la population active, sont venus nous trouver en désespoir pour nous dire qu'ils préféreraient ne rien avoir du tout que d'avoir un projet de loi de ce genre qui ne changera pas vraiment les choses et qui ne s'attaque pas au problème de façon sérieuse. Il s'agit simplement d'un beau geste, mais non d'une façon sérieuse de s'attaquer au problème.

J'aimerais pouvoir me tromper, mais au fur et à mesure des discussions, au fur et à mesure de la lecture des rapports du Comité, je suis déçu de voir que les changements qui ont été proposés, particulièrement en ce qui concerne les plans d'action, n'ont pas été acceptés; il n'y a pas eu de compromis, on n'a pas reconnu que les plaintes que nous formulons ne traduisent pas un esprit de clocher et ne sont pas à rejeter, mais ont pour but de permettre de réaliser les objectifs qui devaient être également ceux du gouvernement.

Ce sont là les deux commentaires que je voulais faire. J'aimerais signaler également que la loi ne prévoit aucune condition à inclure dans les marchés de l'État et ne lie pas les ministères fédéraux. De nombreuses organisations estiment par conséquent et pour diverses raisons, qu'il serait préférable de ne pas avoir de loi que d'avoir celle-ci. Quant à nous, nous espérons qu'elle pourra quand même réaliser certains objectifs.

Monsieur le président, je suis sûr que nous aurons davantage à dire là-dessus à l'étape du rapport. Je ne sais si le gouvernement voudra faire des commentaires sur ce que l'opposition avait à dire à ce sujet. J'aimerais savoir ce qu'en pense M<sup>me</sup> McDonald de même que le gouvernement à cette étape de notre étude. Je vous remercie.

**Le président:** Merci. M<sup>me</sup> McDonald suivie de MM. Weiner et Hawkes.

**Mme McDonald (Broadview—Greenwood):** Merci, monsieur le président. Je me pose encore certaines questions importantes au sujet de ce projet de loi et je ferais sans doute preuve de négligence si je ne corrigeais pas le président pour lui dire que je me suis abstenue de voter sur différents articles qui ont été mis aux voix. En fait, je n'ai pas voté contre, je me suis abstenue. Or, on a dit que l'article avait été adopté à l'unanimité, ce qui n'est pas vrai, puisque je me suis abstenue de voter. Je voulais faire cette rectification.

Je crois que nous avons réalisé certains progrès. Le gouvernement a accepté certains amendements, mais ils ne vont pas suffisamment loin. Les principes que le NPD a proposés, et qui

## [Text]

be the basis of our amendments, are five: application to federal departments; contract compliance; equal pay for work of equal value; negotiated programs; and mandatory employment equity, requiring goals and timetables and an effective enforcement mechanism. The legislation simply does not go as far as these five principles.

• 1200

Let me note that my Liberal colleague stated explicitly that he was disappointed that contract compliance was not included. The contract compliance of course is in the Canadian Human Rights Act, but for many years the Liberal government refused to implement the section on contract compliance. It was certainly urged to do so by us, the NDP, and by certainly many women's organizations, which are concerned about improving the chances for women in employment. They could have acted on that one, if not these other measures that are in the Abella report, which of course only came out after their term in office.

The 15 or so amendments that the NDP moved would have given effect to these five principles. These are the principles that the committee heard group after group urging very strongly that there be teeth, that there be some real means of proceeding to eliminate systemic discrimination in employment. I share the concerns of the organizations that have said they would rather have no legislation than bad legislation—that it can set a bad example and can be a barrier to further progress if the legislation is inadequate to begin with.

I rather fear that this legislation is more designed as window dressing to give the impression that something is being done while on the side saying to employer groups that they do not really have to worry, they are not going to have to hire or pay their women employees 100%: you can keep on with the old 60% level; you are not going to have to make that much effort to incorporate disabled persons in your work force, native persons, members of visible minorities; we are not going to push you very hard; what we are going for is something so that we can say something to these organizations that we are doing something for their concerns, but since there are not going to be any teeth do not worry about it.

I think we do have to worry about it. These concerns are real ones. We have seen that voluntary action has not worked in the case of women in the work place. We had the Royal Commission on the Status of Women reporting in 1970, and there has scarcely been any diminution of the salary differences between women and men throughout that period. We know it does not work.

Judge Abella herself said in her recommendations:

Voluntary employment equity means that employers are encouraged, rather than required, to adopt measures intended to rectify employment inequities. There is no

## [Translation]

ont été à la base de nos amendements, sont les suivants. Il y en a cinq: l'application de la loi aux ministères fédéraux, les conditions prévues dans les marchés de l'État, le salaire égal pour un travail d'égale valeur; les programmes négociés; l'égalité obligatoire en matière d'emploi, ce qui présuppose des objectifs, un échéancier et un mécanisme d'application efficace. La loi ne tient pas compte intégralement de ces cinq principes.

Je remarque que mon collègue libéral a déclaré qu'il était déçu de voir que la question des conditions des marchés de l'État n'était pas incluse dans la loi. La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit un article en la matière, mais, pendant de nombreuses années, le gouvernement libéral a refusé d'appliquer cet article. Notre parti, le NPD, l'avait incité à le faire, de même que de nombreuses organisations de femmes, qui se préoccupent de l'amélioration des possibilités d'emploi pour les femmes. Le gouvernement précédent aurait pu prendre des dispositions à ce sujet, sinon sur les autres mesures que contient le rapport Abella dont la publication est évidemment postérieure à son mandat.

Les quinze amendements que le NPD a proposés auraient permis l'application de ces cinq principes. Or, le Comité a entendu un groupe après l'autre préconiser une plus grande applicabilité de la loi, et des moyens concrets d'éliminer la discrimination systémique en matière d'emploi. Je partage les préoccupations des organisations, selon lesquelles il serait préférable de n'avoir aucune loi plutôt qu'une loi inadéquate, car cela pourrait handicaper les progrès futurs.

Personnellement, j'ai bien peur que cette loi ne soit rien d'autre que de la poudre aux yeux pour donner l'impression que quelque chose est fait tout en rassurant les employeurs qu'ils ne devront pas payer leurs employées à 100 p. 100, qu'ils pourront s'en tirer en les payant à 60 p. 100 du salaire des hommes, comme par le passé, qu'ils ne devront pas engager des personnes handicapées, des autochtones, des membres de minorités visibles, que le gouvernement ne sera pas dur envers eux; que le gouvernement fait semblant de prendre les préoccupations des organisations au sérieux mais que de toute façon, la loi ne sera pas très contraignante et que les employeurs ne devraient pas s'inquiéter.

Personnellement, je crois que l'on devrait s'inquiéter. Ces préoccupations sont des préoccupations sérieuses. Nous nous sommes rendu compte que les programmes concernant l'emploi des femmes ne devaient pas être facultatifs. La Commission royale d'enquête sur le statut de la femme a publié son rapport en 1970 et il n'y a eu pour ainsi dire presque aucune diminution dans la différence entre les salaires des hommes et ceux des femmes depuis cette période. Par conséquent, des mesures facultatives ne suffisent pas.

Le juge Abella elle-même nous dit ce qui suit dans ses recommandations:

Aux termes d'un programme volontaire d'équité en matière d'emploi, les employeurs sont encouragés plutôt que contraints à adopter des mesures destinées à redresser les

*[Texte]*

provision for an enforcement component. A voluntary program with a mandatory reporting requirement is nonetheless voluntary in the absence of a requirement to remedy the discriminatory practices disclosed by the information reported.

And that is what we have. The reporting is very minimal, the loopholes are still very extensive, and there is no requirement for action. This makes an institution of a practice of window dressing. I think we have to be very worried about it indeed.

Mr. Chairman, I voted for some of these amendments because they do take the bill a little bit further, and with a Conservative government with 212 votes they certainly can push it through if they wish to. I am sorry they are not taking into account the very serious recommendations of the organizations that really know the scene and represent members who suffer systemic discrimination.

**The Chairman:** Mr. Weiner, Mr. Hawkes, and Madam Collins.

**Mr. Weiner:** Mr. Chairman, as a young man growing up in a community, the offspring of an immigrant family, I was subjected to quotas, to discrimination, to closed doors and to all the barriers that are being discussed. I waited for successive generations of governments at any level—municipal, provincial, federal—to do something, to do anything. What a proud moment it is for me that we have a Minister, the Hon. Flora MacDonald, who has the determination to go as far as we are going and to make what we consider the most important step of putting some true equality into our system. It is the first government at any level to do this.

• 1205

We have never asked for a reverse discrimination. We have never wanted selection of applicants by ethnicity. What strictly we have always asked for was that this be done on a merit basis. We do not want any kind of discrimination on the other side either.

Members of the groups that are being affected are eminently qualified and very able and capable of taking a very productive role in the society. In those instances where limited numbers of the different groups have achieved, they have of course taken up positions in the leadership, and you could say that in my own case it is the culmination of a lifetime dream to be able to stand in Parliament and represent my constituents.

You, Mr. Chairman, know, because the two of us share the responsibility for a very important city, Ville Saint-Laurent: 65,000 population and 50% of them are members of visible minorities, cultural communities. At least one-quarter of them have come in in the last 15 years.

We know that ingrained in the Constitution we have equality, but this is the step that will mobilize public opinion. This is the step that will redress the imbalances. This will be

*[Traduction]*

inégalités dans l'emploi. Les programmes de ce genre n'ont pas un caractère exécutoire. Un programme volontaire comportant une obligation de présenter des rapports demeure néanmoins volontaire si l'organisme concerné n'est pas contraint de remédier aux pratiques discriminatoires que pourraient révéler les rapports présentés.

Telle est la situation: les rapports exigés sont encore très peu nombreux, les échappatoires très importantes et rien n'exige que des mesures soient prises. Le gouvernement jette de la poudre aux yeux, comme d'habitude. Je crois que nous devrions nous préoccuper énormément de cette question.

Monsieur le président, j'ai voté en faveur de certains de ces amendements qui représentent un pas dans la bonne direction. Cependant, un gouvernement conservateur qui dispose de 212 voix aux Communes, pourrait certainement adopter des mesures beaucoup plus convaincantes s'il le voulait. Je regrette qu'il ne tienne pas compte des recommandations très importantes formulées par les organisations qui connaissent la situation et qui représentent des membres qui ont à souffrir de la discrimination inhérente à notre civilisation.

**Le président:** Monsieur Weiner, monsieur Hawkes et madame Collins.

**M. Weiner:** Monsieur le président, dans ma jeunesse j'ai connu, en tant que fils d'immigrants, les quotas, la discrimination, les barrières, bref tout ce dont on parle ici. J'ai attendu que différents gouvernements, à tous les niveaux, municipal, provincial et fédéral, fassent quelque chose. Je suis maintenant très fier de voir que la ministre M<sup>me</sup> Flora MacDonald a décidé d'aller aussi loin en matière d'égalité. C'est le premier gouvernement qui ait fait quoi que ce soit à ce sujet.

Nous ne voulons pas faire, et nous n'avons jamais voulu le faire, de la discrimination à rebours, nous n'avons jamais voulu sélectionner sur la base de l'origine raciale. Nous voulons simplement que l'emploi se fasse sur la base du mérite.

Les membres des groupes touchés sont très capables de jouer un rôle très productif dans notre société. Dans le cas où certains membres de ces groupes ont bien réussi, ils ont pu occuper des postes de direction et dans mon cas, le fait d'avoir été élu au Parlement et de représenter mes électeurs représente certainement la réalisation d'un rêve que je caresse depuis toujours.

Vous et moi, monsieur le président, partageons la responsabilité d'une ville très importante, Ville Saint-Laurent, comprenant une population de 65,000 habitants dont 50 p. 100 sont membres de minorités visibles et de cultures différentes. Au moins un quart de cette population est arrivé au cours des 15 dernières années.

Notre Constitution assure l'égalité de tous, mais le projet de loi que nous adoptons mobilisera l'opinion publique, remédiera au déséquilibre, permettra de faire comprendre au monde des



*[Text]*

the step that will show that equal opportunity is good for business. It is an exciting day, and I am going to be very proud to be able to lead this bill through the House of Commons.

Much has been said about the Canadian Human Rights Commission and whether it will have teeth or not. Certainly I am reflecting very carefully on what Mr. Fairweather had to say when he said that sure the bill can be made stronger and the commission would clearly like that to happen. But even if the bill was passed into law without a single amendment the reported data would give us the ability to be more effective in attacking and changing discriminatory employment practices, which are the root cause of underrepresentation of designated groups in employment.

This bill will set an example for governments at all levels, municipal, police forces, provincial governments. It will show the private sector what can and will be done. Jobs will be created now equally among all the discriminated communities.

With all that being said, I look forward to the day that bill becomes law and for me to be able to participate in those proceedings. Thank you, sir.

**The Chairman:** Mr. Hawkes, followed finally by Mrs. Collins.

**Mr. Hawkes:** I just wanted a minute or two to pay tribute to the witnesses and what they have taught those of us who have sat through the many hours of testimony. I think the witnesses were of two kinds: those with technical expertise in the field and considerable experience, and those who represented the target groups.

I sit here today much more comfortable with what we are sending back to Parliament from what we received from Parliament in the first instance because I think it speaks more clearly to the goals and objectives which the target groups so eloquently shared with members of the committee.

In particular, I think none of us who were there will ever forget the testimony of the disabled groups who appeared before us and so eloquently told us about the employment difficulties they faced.

This piece of legislation speaks to the whole of the Canadian society. I remember the testimony on the first day and subsequently. Sitting here today, we have absolutely no idea of the degree to which target groups are represented in Canada's employment world. Society has not collected that kind of data through the census. We do not know about the availability of people from the target groups for the different occupations.

This piece of legislation will open the window. In the future we will begin to know. In the future there will be an increased awareness of the situation as it exists in reality. I think that is an achievement that brings credit upon the Minister and perhaps upon members of the committee.

*[Translation]*

affaires que l'égalité des chances pour tous est également à son avantage. Nous vivons des moments exceptionnels et je suis fier de pouvoir parrainer ce projet de loi à la Chambre des Communes.

On a beaucoup parlé de la Commission canadienne des droits de la personne, on s'est demandé si les pouvoirs de cet organisme seraient réels ou non. J'ai étudié sérieusement la déclaration de M. Fairweather, selon laquelle le projet de loi pourrait sans doute comporter des dispositions plus strictes, ce qui plairait sûrement à la Commission. Cependant, et de son avis également, si le projet de loi était adopté sans aucune modification, le seul fait que des rapports soient exigés des employeurs rendrait plus efficace la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et permettrait de changer cette tendance, qui est la cause de la sous-représentation des groupes concernés sur le marché du travail.

Ce projet de loi servira d'exemple à tous les paliers de gouvernement, municipal, provincial, aux forces de police, etc. Il montrera au secteur privé ce qui peut et doit être fait. Des emplois seront créés sans discrimination.

Cela dit, j'attends avec impatience le jour où ces dispositions deviendront loi et je suis heureux de ma contribution. Je vous remercie.

**Le président:** Monsieur Hawkes, suivi pour terminer de M<sup>me</sup> Collins.

**M. Hawkes:** J'aimerais pendant quelques instants rendre hommage aux témoins qui nous ont tant appris pendant ces nombreuses heures de séance. Nous avons rencontré deux groupes de témoins, ceux qui disposaient de compétences techniques et d'une expérience considérable et ceux qui représentaient les groupes cibles.

Je suis heureux du travail qui a été accompli dans le cadre de notre mandat, parce qu'il tient compte des objectifs qui ont été exposés avec beaucoup d'éloquence devant les membres du Comité par les représentants des groupes cibles.

En particulier, je crois que nous n'oublierons jamais le témoignage des groupes de handicapés qui nous ont parlé de leurs difficultés en matière d'emploi.

Le projet de loi s'adresse à tous les secteurs de la société canadienne. Je me rappelle le témoignage que nous avons entendu le premier jour et les autres également. À l'heure actuelle, nous ne pouvons nous faire aucune idée de la représentation des groupes cibles dans la population active canadienne. En effet, le recensement ne nous donne pas ce genre d'information, nous ne connaissons pas les personnes provenant des groupes cibles qui seraient disponibles dans les différentes catégories d'emploi.

Cette loi ouvrira de nouvelles possibilités. En effet, à l'avenir, nous aurons ces renseignements à notre disposition et de ce fait même, nous aurons une meilleure compréhension de la situation réelle. Je crois qu'il s'agit d'une réalisation qui est tout à l'honneur de la ministre et peut-être des membres du Comité.

[Texte]

• 1210

I also have a fear, and I would like to lay that out on the table, but I participated in the not too distant past in a legislative committee on Bill C-55, which deals with immigration matters and the need for strengthening the immigration appeal board, so that we can relieve some of the uncertainty and human misery that comes about from delayed decision-making. However, it sits on the order paper, because as a Parliament, we cannot get the three parties to agree to the package, and other things assume priority.

I sit here, and I wonder whether or not this bill will disappear because of prorogation and not become law. That concerns me, and I would make a plea to the members of all three parties to go back to their caucuses and really think through whether or not the world will be a better place if this legislation comes to pass, and it is proclaimed. I suggest that it will be, but I suggest that given the crowded nature of a parliamentary calendar, it really lies within the power of the opposition to delay the passage, to delay it to a point where it may indeed disappear, through the mechanism of prorogation.

I have been in Parliaments before where that has happened, and I would hope and would plead with the members of the opposition to debate, to bring forward amendments if they feel strongly about them, but not to delay... to see that as the Canadian Human Rights Commission has requested and as, I should think, any of us who have attended all of these hearings know, it is an important piece of legislation. It may not do everything that everybody would like it to do, but it does a great deal in Canadian society, and many, many people will be better off with it than they are without it. I hope that message is carried back to caucuses. There are caucuses tomorrow, and if all three could agree to rather rapid passage, I am sure we could bring it forward on the parliamentary agenda and pass it into law before it becomes too late.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Hawkes. Mrs. Collins, please.

**Mrs. Collins:** Thank you, Mr. Chairman. I just wanted to have the final word before you did. This has been a very special experience for me, sort of babysitting the bill, having been at every session since we started on November 26. I would like to echo the words of my two colleagues. It is a very exciting day to see it fully being approved today by committee and going on to the House, because I too, strongly believe that it shows significant leadership, in terms of social justice for the people of this country. I am looking forward, and I take the words of Mr. Hawkes that we can move forward in the House with this legislation, because I think the day it is proclaimed will be the day when we can really start to see the results we all want and the equality for women, for native people, for visible minorities and for the disabled.

Something I felt very strongly about through this whole process was that this bill also invites the members of these groups to work with employers. I do not think this legislation will work if employers are on one side and target groups are on the other side. They are going to have to work together to understand each other and to find those kinds of reasonable

[Traduction]

J'aimerais également vous faire part d'une certaine crainte. Je participais il n'y a pas trop longtemps aux travaux d'un comité législatif portant sur le Bill C-55 qui traite des questions d'immigration, de la nécessité de renforcer la Commission d'appel de l'immigration afin de pouvoir soulager certaines misères humaines dues à la longueur du processus de décision. Or, ce projet de loi est relégué au *Feuilleton*, étant donné que les trois partis ne peuvent se mettre d'accord et que d'autres choses prennent la priorité.

Je me demande s'il serait possible qu'à cause d'une cessation éventuelle de la session, ce projet de loi devienne lettre morte et ne soit jamais adopté. Je demanderais à cet égard aux membres des trois partis de discuter de cette question dans leur caucus afin de savoir si la proclamation de cette loi n'améliorerait pas la situation. Personnellement je le crois et étant donné la congestion du calendrier parlementaire, il est possible pour l'opposition de retarder l'adoption d'un projet de loi, voire de le laisser mourir au *feuilleton* à la suite d'une cessation de session par exemple.

Je me rappelle des législatures où une telle situation s'est produite, mais je demanderais aux membres de l'opposition d'étudier la question, de présenter des amendements, mais de ne pas tergiverser. En effet, comme la Commission canadienne des droits de la personne l'a demandée et comme tous ceux qui ont participé à ces audiences le savent, il s'agit d'une loi importante. Ce n'est peut-être pas la panacée, mais cela permettra à de nombreux Canadiens et Canadiennes d'améliorer leur sort. J'espère que vous transmettez ce message à vos différents caucuses. Je sais qu'ils siègent demain et si les trois partis pouvaient se mettre d'accord en vue d'une adoption rapide, je suis sûr que nous pourrions ranimer ce projet de loi et l'adopter avant qu'il ne soit trop tard.

**Le président:** Merci, monsieur Hawkes. Madame Collins.

**Mme Collins:** Merci, monsieur le président. Je voulais simplement avoir le dernier mot avant vous. J'ai participé à toutes les séances du Comité depuis le 26 novembre et je dois vous dire que c'est une expérience tout à fait exceptionnelle. J'aimerais me faire l'écho des paroles de mes deux collègues. Il est très agréable de voir que le projet de loi a été adopté par le Comité aujourd'hui et que l'on en fera rapport à la Chambre. Personnellement, j'estime qu'une mesure de ce genre représente une grande initiative en matière de justice sociale. J'espère que nous pourrions, comme l'a dit M. Hawkes, l'adopter rapidement à la Chambre des Communes, car je crois que lorsque ce projet de loi sera proclamé, nous pourrions commencer à en voir les résultats, pour les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.

Pendant toutes les séances, je me suis rendu compte que la loi vise aussi à encourager la collaboration des membres de si différents groupes avec leurs employeurs. Je ne crois pas que la législation pourra fonctionner si les employeurs se trouvent d'un côté et les groupes-cibles de l'autre. Il va falloir qu'ils travaillent de concert pour se comprendre, pour tenir compte

**[Text]**

accommodation to bring about the results we all want. I think it is a challenge. I think we, as parliamentarians and as a government, will provide the support that is required to bring that about.

Mr. Chairman, I do not think it would be fitting to conclude these hearings without expressing a word of appreciation to all those who have worked so hard throughout this time. I hope the members on the other side will take to their colleagues, Mr. Allmand and Mr. Nystrom, our thanks for the tremendous participation and thought they have put into this bill. We have certainly listened very hard to the representatives from the department, who have been very cooperative, and from the Library of Parliament, who have been very helpful to the clerk, but particularly to the Chairman, I think, for his civility, his patience and his fairness. It has been a tremendous experience for us all, and I am sure that on behalf of all members of the committee, I would like to express to you our appreciation. Thank you.

**The Chairman:** Thank you.

Bill C-62 as amended agreed to

**The Chairman:** Shall I report the bill as amended to the House?

**Some hon. members:** Agreed.

• 1215

**The Chairman:** Shall I order a reprint of the bill, as amended, for use at report stage?

**Some hon. members:** *D'accord.*

**The Chairman:** I would like to join in the words of Mrs. Collins and thank the staff very warmly: our clerks, whom you have seen at work all the time, the librarian, the researchers, the translators, the console operator, the receptionists, the messengers, our very able interpreters. Needless to say, if it was an experience for you, it was a good one for me, sitting appointed by the Speaker.

I think we have proved that members of all parties can put aside partisanship when they are given a mandate by the House of Commons. If I have rushed some of you at times, it was done with good intention to despatch ourselves from the work being given to us by the House of Commons. I enjoyed tremendously working with the group of people who have been assigned to this committee.

I would like to thank Mrs. Collins very much for her kind words. I look forward to other occasions to work together.

This committee is adjourned.

**[Translation]**

des différences et en arriver au résultat que nous voulons tous. Je crois que c'est un véritable défi qui est ainsi lancé. Les parlementaires et le gouvernement donneront leur appui à ces initiatives.

Monsieur le président, il ne conviendrait pas de terminer ces séances sans exprimer nos remerciements à tous ceux qui ont travaillé avec autant d'acharnement. J'espère que les membres de l'autre côté de la table communiqueront à leurs collègues, messieurs Allmand et Nystrom, nos remerciements pour leur participation excellente et leur contribution. Nous avons écouté avec attention les représentants du ministère qui ont fait preuve d'esprit de collaboration, ceux de la Bibliothèque du Parlement, qui nous ont été très utiles, nous remercions le greffier et particulièrement le président pour sa courtoisie, sa patience et son sens de la justice. La participation aux séances a été une très bonne expérience pour nous tous et j'aimerais au nom de tous les membres du comité, j'en suis sûre, vous exprimer nos remerciements. Je vous remercie.

**Le président:** Merci.

Le Bill C-62 est adopté avec modification

**Le président:** Vais-je faire rapport du projet de loi modifié à la Chambre?

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** Dois-je demander une réimpression du projet de loi modifié pour l'étape du rapport?

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** J'aimerais me faire l'écho des paroles de M<sup>me</sup> Collins et remercier le personnel très sincèrement, nos greffiers qui nous ont épaulés tout le temps, le bibliothécaire, les attachés de recherche, les traducteurs, l'opératrice de la console, les réceptionnistes, les messagers et nos interprètes très compétents. Il va sans dire que si vous avez aimé l'expérience, je l'ai aimée aussi, dans mon poste de président nommé par le président de la Chambre.

Nous venons de démontrer que les membres de tous les partis peuvent travailler sans esprit de clocher lorsque la Chambre des Communes leur assigne une tâche. Si je vous ai quelque peu bousculés parfois, je l'ai fait avec une bonne intention, et ceci afin de faire le travail qui nous avait été donné par la Chambre des Communes. J'ai apprécié cette occasion de travailler avec le groupe de personnes qui ont été désignées à ce comité.

J'aimerais remercier M<sup>me</sup> Collins de ses aimables paroles. Je serais heureux de travailler à nouveau avec vous à l'avenir.

Le comité est ajourné.

















*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

WITNESS—TÉMOIN

Martha Hynna, Executive Director, Employment Services,    Martha Hynna, directeur exécutif, Services de l'emploi,  
Canada Employment and Immigration Commission.            Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.





## INDEX

LEGISLATIVE COMMITTEE ON

# BILL C-62 Employment Equity Act

HOUSE OF COMMONS

---

Issues 1-14

•

1985-1986

•

1st Session

•

33rd Parliament

---

Chairman: Mr. Marcel Prud'homme



The Index is available in both official languages.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

L'index est disponible dans les deux langues officielles.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

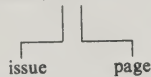
## GUIDE TO THE USERS

---

This Index is a subject-based and cross-referenced index which provides subject analysis as well as corresponding entries under the names of individual Members of Parliament.

Each participating Member and witness has a global entry, based on the order of reference that covers all pages where he/she spoke.

**Knowles, Hon. Stanley** (NDP—Winnipeg North Centre)  
Regional Economic Expansion Department estimates,  
1984-1985, main, **15:9**, 11-2, 19



Testimony and debate are analysed for subject content and the entries are arranged alphabetically.

Member  
subject entry

**Knowles**  
Steel industry, **15:9**

Main subject  
sub-heading

**Steel industry**  
Exports, **15:9**

Included in the index are several headings that may be particularly useful; a list under Witnesses shows all appearances by individuals and organizations before the Committee; the heading Orders of Reference lists all matters studied by the committee; the section Procedure records all items of a procedural nature including those listed in the Minutes.

The index is extensively cross-referenced to account for organization of subject detail and varying terminology. Cross-references to a first sub-heading are denoted by a long dash “—”.

**Women** *see* Canadian Forces—Training

A list of dates of meetings of the committee with the corresponding issue numbers may be found under the heading “Dates and Issues” on the following page.





# INDEX

## HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE

### OFFICIAL REPORT

FIRST SESSION—THIRTY-THIRD PARLIAMENT

---

*Abbreviations:* A.= Appendices. Amdt.= amendment. M.= motion. S.O.= standing order.

---

---

#### DATES AND ISSUES

##### —1985—

November: 26th, 28th, 1.  
December: 4th, 2; 5th, 3; 10th, 4; 12th, 5; 16th, 6; 17th, 7; 19th, 8.

##### —1986—

January: 14th, 9; 16th, 10; 21st, 11; 22nd, 12; 23rd, 13; 28th, 14.





**Abella, Judge Rosalie** *see* Committee—Witnesses

**Abella Commission**, 5:31-2; 7:9-10

Recommendations, implementation, Bill C-62, role, 1:33; 3:18; 4:12;  
5:22-3, 58; 7:5, 7, 106; 12:29

*See also* Native people

**Accents** *see* Visible minorities—Defining

**Action plans** *see* Employers—Employment equity plans

**Action travail des femmes** *see* Canadian National Railways

**Advertising** *see* Employment practices—Hiring

**Affirmative action** *see* Employment equity—Defining

**Agencies** *see* Government agencies

**Agency** *see* Enforcement/monitoring

**Air Canada**, employment equity programs, 5:15-6

**Allmand, Hon. Warren** (L—Notre-Dame-de-Grâce—Lachine East)

Abella Commission, 5:31; 7:9-10, 106

Banks, 4:32-3

Canadian Bankers Association, 4:13-4

Canadian Human Rights Commission, 1:71; 2:10, 12; 13:48-9, 68-9

Canadian Labour Congress, 6:18-9, 34

Canadian National Railways, 6:20

Committee, 1:14; 4:15; 13:65-6

Data collection, 5:40, 84-6; 7:10, 51-2, 89, 107; 11:26-8; 13:15-6,  
56-9

Designated groups, 11:21-2; 12:10, 12-3

Disabled persons, 11:28-9, 32-3, 60; 13:44

Employers, 1:47-8; 4:16, 31-2; 5:31-3; 6:19-20, 34-5; 7:50, 90-1, 106,  
119-20; 9:10, 12-4; 10:8-9; 11:18, 20, 32, 37, 39-43, 46-9, 51-2,  
56-7; 12:9, 15-8; 13:19, 23-5, 28-32, 36, 43-5, 48, 50-1, 63-4,  
68-9, 72-3

Employment equity, 1:68-70; 7:91

Employment Equity Act (Bill C-62), 1:34, 37-8, 46-50, 66-71, 80;  
2:9-13; 4:13-6, 31-3; 5:6, 12-6, 30-3, 40-1, 63, 79, 84-7; 6:7,  
16-22, 31, 34-5, 41; 7:9-13, 27, 49-52, 84, 89-91, 103, 106-8,  
114, 119-20; 9:5, 10-5, 21; 10:8-11, 14; 11:8, 10-29, 32-3, 36-7,  
39-43, 46-58, 60-2; 12:6-10, 12-22, 24, 26-8; 13:14-9, 23-40,  
42-6, 48-51, 53, 55-9, 62-76, 78-80

Employment practices, 12:20-1, 24; 13:51, 53, 58

Enforcement/monitoring, 1:47-9, 67, 70; 2:10-2; 4:14-6; 5:31-2; 6:20,  
35; 7:51, 119-20; 9:11; 10:8-10; 12:24; 13:32-3, 38-9, 48, 74-5, 79

Equal pay for work of equal value, 7:51, 107; 12:26-8; 13:14

Federally Regulated Employers—Transportation and  
Communication, 5:12-4

International Longshoreman's Association, 9:12

Legislative committees, 1:14

Longshoring industry, 9:10

Native people, 7:10-2

Procedure

Bills, 2:11; 7:119; 11:10-3, 36-7, 62; 12:6-8, 15-8; 13:34

Briefs, 6:7

Documents, 1:34

Meetings, 1:66; 9:5; 13:62

Members, 7:114; 13:80

Organization meeting, 1:10, 12-4, 20-2, 25-8, 30-1

Questioning of witnesses, 1:46, 69; 5:30; 6:17-8

Quorum, 11:8

M. (Duplessis), 1:10

Witnesses, 1:12-3, 20, 46-7, 80; 4:15; 5:12-3

Ms. (Collins), 1:14, 25-8, 30-1

Public Service, 11:43; 13:23

Trucking industry, 5:30; 9:12-4

## Appendices

Assembly of First Nations, 4A:1-8

*Enforcement: Reporting of Action Plans and Enforcement: Using  
Data and Action Plans to Enforce Employment Equity, 8A:1-2*  
*See also* Procedure—Briefs—Documents

**Applicant data collection** *see* Data collection

## Assembly of First Nations

Bill C-62, proposed amendments, 7:5, 23, 26

*See also* Appendices; Witnesses

**Auditor General** *see* Canadian Human Rights Commission

**Australia** *see* Employment equity

**Availability data** *see* Data collection

**Baker, Mr. George** (L—Gander—Twillingate)

Data collection, 3:26-7

Employment Equity Act (Bill C-62), 3:26-8

**Bank of Nova Scotia**, employment equity program, 4:42

## Banks

Discrimination, case study, 4:35-7

Employment equity programs, statistics, women, other designated  
groups, 4:14, 16-7, 20-6, 32-3; 6:31-2

Hiring, promotions, designated groups, outreach programs, 4:39-40,  
42-3

*See also* Employers—Attitudes

**Barsoski, Ms Diane** (Canadian Bankers Association)

Employment Equity Act (Bill C-62), 4:3, 6-21, 24-43

**B.C. Telephone Company**, employment equity programs, 5:16

**Benefits** *see* Data collection—Salary/occupational levels

**Benjamin, Ms Akua** (Coalition on Visible Minorities)

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:4, 98-101, 105-7, 109-11,  
113, 115, 117-9, 121

**Bhinder case** *see* Discrimination; Religion

**Bilingual preference** *see* Employment equity—Veterans

**Bilingualism** *see* Official languages policy

**Blackburn, Mr. Jean-Pierre** (PC—Jonquière)

Employers, 1:64-5; 2:24; 3:34-5; 5:29; 6:32; 8:30

Employment Equity Act (Bill C-62), 1:37, 64-5; 2:23-4; 3:34-6;  
5:29, 81-4; 6:32-3; 8:30-1

Enforcement/monitoring, 3:35; 5:81-3

Equal pay for work of equal value, 2:23-4; 3:35

Procedure, meetings, 1:37

**Blackstaffe, Ms Patricia** (Canadian Labour Congress)

Employment Equity Act (Bill C-62), 6:3, 32-4

**Boivin, Mrs. Suzanne** (Fédération des femmes du Québec)

Employment Equity Act (Bill C-62), 3:3, 17-23, 45-6, 48-62, 64, 67

**Bourgault, Mrs. Lise** (PC—Argenteuil—Papineau)

Canadian Human Rights Commission, 1:60; 3:48-9

Data collection, 3:48

Disabled persons, 1:60

Employers, 1:71-2; 8:24-5

Employment equity, 3:48

Employment Equity Act (Bill C-62), 1:59-61, 69-72; 3:6-7, 37, 47-9,  
55-7; 5:28-9; 6:36-8, 45-7; 8:23-5

Employment practices, 5:28

Enforcement/monitoring, 1:60; 3:49, 56; 6:36-7, 46

**Bourgault, Mrs. Lise—Cont.**

- Procedure
  - Briefs, 3:6-7
  - Organization meeting, 1:11-2, 16, 20, 24-6, 31
  - Questioning of witnesses, 1:69; 3:39
- Witnesses, 1:11-2
  - M. (Collins), 1:24-6
  - Amdt. (Manly), 1:16, 20
  - M. (Collins), 1:31
- Women, 6:47; 8:24

**Brazier, Mr. D.V.** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communication)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 6-9, 14-5, 20-1, 24-6, 32-3, 36-41

**Briefs** *see* Appendices; Procedure**Browes, Mrs. Pauline** (PC—Scarborough Centre)

- Canadian Ethnocultural Council, 7:82
- Disabled persons, 5:69-70, 72; 11:30
- Employers, 7:82; 10:17-8; 11:19, 40-1
- Employment Equity Act (Bill C-62), 5:69-72, 74; 7:81-3; 10:17-9; 11:19, 30, 40-1
- Warner-Lambert Inc., 10:17

**Building access** *see* Disabled persons—Accommodating**Busque, Mrs. Ginette** (Fédération des femmes du Québec)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 3:3, 16-7

**Butler, Mr. Robert** (International Longshoreman's Association)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 9:3, 8-12, 16-7, 22-3, 29

**Butler Research Associates Inc.** *see* Employment equity—Public awareness/attitudes, Study; Enforcement/monitoring—Public opinion, Study**Cadiieux, Mrs. Rita** (Canadian Human Rights Commission)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 1:5, 54-7, 64-5, 74-6; 8:3, 24-5, 33

**Canada Employment and Immigration Commission**

- Enforcement/monitoring, penalties, role, 8:21, 34-5
- See also* Witnesses

**Canada Labour Relations Board** *see* Canada Post Corporation**Canada Post Corporation**

- Canada Labour Relations Board, application, 5:19
- Employment equity programs, 5:9, 16-7, 20
- Performance, 1:72

**Canadian Advisory Council on the Status of Women**

- Background, 7:28, 47
- Employment equity programs, 7:46, 55
- See also* Witnesses

**Canadian Bankers Association**

- Background, 4:13-4
- See also* Witnesses

**Canadian Broadcasting Corporation**, employment equity programs, 5:17-8**Canadian Conference of Teamsters**

- Background, membership, 9:7, 19-20
- See also* Witnesses

**Canadian Ethnocultural Council**

- Background, 7:58-9, 69, 80
- Employers, assisting, employment equity plan development, 7:82
- See also* Witnesses

**Canadian Human Rights Act**, 3:56

- Amending, 7:36, 40, 121; 8:8-9
- Purpose, limits, 3:11; 7:117; 10:21
- See also* Employers—Government contracts; Employment Equity Act (Bill C-62)—References; Enforcement/monitoring

**Canadian Human Rights Commission**

- Auditor General's report, 8:28-9
- Complaints, 1:78-9; 6:21-2
- Initiating, 1:65; 3:49; 4:12; 5:47; 7:39; 8:9, 20
- Process, turn-around time, 1:57-8; 7:102, 112-3
- Employment equity program, 1:57
- Financial/personnel resources, additional requirements, anticipating, 1:44, 58-60, 77-8; 2:8, 10, 12-3, 28; 3:42; 7:34, 39, 65, 77, 102; 8:12-3; 10:21; 13:87
- Role, authority, nature, 1:43; 3:48; 7:116-8; 8:15, 21; 10:10, 14; 14:33-4
- Complainant/arbitrator, conflict, 1:71; 3:46, 58
- Data, access, analysis, 2:7; 3:29, 41, 49; 4:16; 10:11, 14, 22; 13:48-9, 68-71
- Tribunal
  - Appointment procedure, 8:26
  - Authority, 1:75-6; 7:36; 8:10
- See also* Enforcement/monitoring—Agency; Equal pay for work of equal value; Witnesses

**Canadian Jobs Strategy**, 2:6; 7:24

- Designated groups, participating, 7:18-9
- Employment equity, application, 7:53-4

**Canadian Labour Congress**

- Background, membership, 6:29, 34
- Employment equity program, 6:40-1
- Employment equity, study, 6:33
- Legislation, Bill C-62, proposed amendments, 6:18-9
- See also* Federally Regulated Employers—Transportation and Communication—Employees; Witnesses

**Canadian National Railways**, Action travail des femmes, court case, 1:75; 3:37-9, 45, 59; 6:20-1; 7:36, 102**Cardozo, Mr. Andrew** (Canadian Ethnocultural Council)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 7:4, 81, 84

**Census**

- Designated groups, self-identification, 8:37-8
- See also* Data collection—Availability data; Disabled persons—Defining; Native people—Statistics

**Chairman** *see* Committee**Chairman, decisions and statements** *see* Procedure**Charbonneau, Ms Andrée** (Federally Regulated

- Employers—Transportation and Communication)
- Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 15-6, 28-9

**Charter of Rights and Freedoms** *see* Discrimination—Systemic, Abolishing; Employment equity**Clarke, Ms Marnie** (Canada Employment and Immigration Commission)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 2:3, 27-8; 10:3, 18-9

**Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped**

- Background, 5:56
- See also* Witnesses

**Coalition of Visible Minorities**

- Background, 7:95-6
- See also* Witnesses

**Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities**

Background, 5:43, 55-6

*See also* Witnesses**Cocksedge, Mr. Allan** (Canadian Human Rights Commission)

Employment Equity Act (Bill C-62), 1:5, 48-9, 52-4, 67, 69-70, 74-5, 77-9; 8:3, 14-5, 21-3, 28, 32-3, 37-8

**Collective agreements** *see* Employers—Implementation, Unions**Collins, Mrs. Mary** (PC—Capilano)

Banks, 4:42-3

Canadian Ethnocultural Council, 7:80

Canadian Human Rights Commission, 3:29; 7:116; 10:11

Canadian Labour Congress, 6:40

Data collection, 2:17, 31; 3:58-9; 7:52-3; 8:23, 40; 11:27; 13:15

Designated groups, 12:10, 14; 14:29-31

Disabled persons, 5:90; 8:14, 33-4; 11:30-1, 61

Discrimination, 7:116

Employers, 1:54, 73; 3:60; 4:19-20, 64-5; 5:33-6, 88, 90; 6:39; 7:41,

11:8; 8:14-5, 22, 31-2; 10:12-3; 11:40, 45-6, 56; 13:22, 44, 54-5

Employment equity, 6:38; 7:80

Employment Equity Act (Bill C-62), 1:54-5, 66, 69, 72-5; 2:17-8,

31-2; 3:28-31, 58-62, 66; 4:19-21, 33, 42-3, 63-6; 5:27, 30, 33-7,

78, 87-91; 6:33-4, 38-40; 7:19-20, 40-1, 51-3, 79-81, 116, 118;

8:13-6, 31-4, 40; 10:11-3; 11:23, 26-7, 30-1, 40, 45-6, 55-6, 61;

12:10, 14, 25, 27; 13:13, 15-7, 22-3, 44, 54-5, 62, 65

Employment practices, 12:25; 13:54-5

Enforcement/monitoring, 2:31-2; 3:28-30, 60-1; 4:65; 8:15; 12:25

Federally Regulated Employers—Transportation and

Communication, 6:33

Longshoring industry, 5:34-5

Native people, 4:63-4; 7:20

Procedure

Documents, 4:33; 8:34

Meetings, 13:13, 62

Organization meeting, 1:13-5, 21, 26, 28-30

Questioning of witnesses, 6:34

Witnesses, 1:13

M., 1:14, 26-9

Amdt. (Manly), 1:15, 21

M., 1:30

Public Service, 8:33

Women, 5:34; 7:40-1, 80; 8:23

**Committee**

Authority, amending legislation outside order of reference, 13:65-6

Chairman, responsibilities, 1:7

Witnesses

Member requesting appearance by Judge Rosalie Abella, 4:15

Selection, 1:14

*See also* Employment Equity Act (Bill C-62)—References,

Regulations; Legislative committees; National Association of

Women and the Law; Procedure; Standing committees

**Competitors** *see* Data collection—Salary/occupational levels**Compliance** *see* Employers—Government contracts;

Enforcement/monitoring

**Contracts** *see* Government contracts**Contraventions authorized by law** *see* Enforcement/monitoring**Cooke, Mr. S.T.** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communication)

Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 5, 9-10, 19-20, 26-7, 37

**Costs** *see* Employers—Implementation;

Enforcement/monitoring—Penalties

**CP Rail, 5:21**

Employment equity programs, 5:14-5, 36-7

**Crown corporations** *see* Employers—Government departments**Cuenco, Ms Juliet** (Canadian Ethnocultural Council)

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:4, 90

**Cunningham, Mr. N.G.** (Federally Regulated

Employers—Transportation and Communication)

Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 34-6

**Cut-backs** *see* Employers—Hiring**Data collection** (employment statistics, employers' reports), 5:24-5,

71; 8:35

Applicant data, 3:48, 51-2, 58-9; 5:33, 41

Proposing, 1:40, 42, 51-3; 2:19-20, 31; 7:51-3; 8:18, 36, 40; 9:16; 13:56-61

Availability data, 3:51

Census, 1986, role, 2:18

Collection methods, 1:40, 42, 48, 53-4, 63, 72, 78; 2:17-20, 26-7, 32-3; 3:52

Defining, reference groups, proportionate representation, national

vs local labour force, 3:13-4, 21-2, 26-7; 4:10-1, 55; 6:12-3,

27-8; 7:10; 8:19, 22-3; 11:26-8; 13:15-7

Statistics Canada, role, 2:18

Data base, size, 8:10-1, 17-8, 22

Designated group members, identification/self-identification,

disclosure, 2:7, 31; 4:10, 14, 20, 22, 25-7, 29-30, 38-9, 41-2, 74-5;

5:25-7, 33, 38, 40-1, 68-9, 84-6; 6:42; 7:15-6, 53, 89-90, 107;

8:36-8; 10:5, 23; 11:34

Existing data, 1:52; 6:48; 10:22

Flow data, hirings/promotions/terminations, requiring from

employers, 2:31-2; 4:10, 17-8; 5:8, 10; 6:42; 7:31; 10:9; 13:52-6

Labour force

Distribution by salary, occupation, etc., 3:14-5, 18; 4:7-8; 7:31

*See also* Data collection—Defining

Privacy, individual, protecting, 4:8, 10

Salary/occupational levels, difficulties, 4:7-8, 34-5; 6:13-4; 7:75;

8:17-8, 23

Benefits, including, 6:14

Competitors, access, 4:8; 5:11, 26; 7:64, 68; 8:23

Statistics Canada, analysis, 5:48, 55

*See also* Data collection—Availability data*See also* Canadian Human Rights Commission**Daycare**, availability, effects on employment equity, 3:64; 4:22-3**Decima Research** *see* Employment equity—Public

awareness/attitudes, Poll

**de Corneille, Mr. Roland** (L—Eglinton—Lawrence)

Canadian Human Rights Commission, 14:33-4

Designated groups, 14:26, 30

Disabled persons, 5:67-8

Employers, 5:66; 14:12-3, 15-8, 20, 23-4, 34-5

Employment equity, 5:64

Employment Equity Act (Bill C-62), 5:63-9; 14:12-3, 15-8, 20-8, 30-5

Enforcement/monitoring, 5:65; 14:20-1, 33

Procedure, bills, 14:22

**Decade of Disabled Persons** *see* Disabled persons**Definitions** *see* Employment Equity Act (Bill C-62)—References**Departments** *see* Government departments**Deregulation** *see* Trucking industry



**Derkens, Mr. Jim** (Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 5:4, 56-63, 65-8, 71-5

**Designated groups**, 7:88; 8:39; 10:23, 25

Defining, 5:39; 8:40; 14:25-6

Labour force, participation, statistics, 10:21-2

"Special measures", "reasonable accommodation", defining, 11:21-3, 60-1; 12:10-4; 14:29-32

*See also* Bank—Employment equity programs—Hiring; Canadian Jobs Strategy; Census; Data collection; Disabled persons; Employees—Non-designated; Employers—Employment equity plans, Employee/union/designated group; Employment equity—Consultations; Employment Equity Act (Bill C-62)—References, Support; Enforcement/monitoring—Agency, New; Federally Regulated Employers—Transportation and Communication—Members; Longshoring industry—Hiring practices; Trucking industry—Hiring practices; Visible minorities; Women

#### Disabled persons

Accommodating, 5:45-6, 49, 52, 70, 77, 85, 90; 8:11, 14; 11:60-1; 12:12-3

Building access, 1:60-1

Scarborough transit system, 5:67, 69

Decade of Disabled Persons, 5:71

Defining, 2:16; 5:78; 8:33-4, 38; 11:28-35; 13:44

Categorizing, 5:61, 68, 81

Census question, data availability, 5:79-81; 8:35-6

Labour force, participation/exclusion, 5:49, 53, 55-6, 63, 72-3, 80, 82

*See also* Procedure—Room, Accessibility; Women—Native

**Disclosure** *see* Data collection—Designated group members

**Discrimination**, 2:6, 7:74

Bhinder case, court decision, 7:74; 8:11, 33

Cases reported, data, 1:63; 7:86

Studies, *Who Gets the Work and No Discrimination Here*, 7:96-8, 110, 116, 122-3; 13:57, 59-60

Defining, 3:11

Proving, difficulties, 3:45

Systemic

Abolishing, Charter of Rights and Freedoms, amending, 1:62-3; 3:36-7

Defining, 7:37, 112-3; 8:6-7

Locating, 7:43-4

*See also* Banks; Employment equity—Defining; Native people—Inuit; Sexual orientation

**Dixon, Mr. Michael** (Justice Department)

Employment Equity Act (Bill C-62), 11:3, 15-6, 52-3; 13:9, 16, 35-6; 14:28

**Documents** *see* Appendices; Procedure

**Dunstan, Mr. Harold A.** (Federally Regulated

Employers—Transportation and Communication)

Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 16-7

**Duplessis, Mrs. Suzanne** (PC—Louis-Hébert)

Data collection, 4:34-5

Employers, 4:34

Employment Equity Act (Bill C-62), 4:33-5

Legislative committees, 1:14

Procedure

Organization meeting, 1:9, 14

Quorum, M., 1:9

**Economic and Regional Development Agreements** *see* Native people

#### Education

Criteria for employment, vs experience, 2:6

Foreign degrees, qualifications, recognizing, 7:109, 111

*See also* Employment equity; Immigrants—Language; Native people; Public Service—Study

**Edwards, Mr. Jim** (PC—Edmonton South; Parliamentary Secretary to Minister of Communications)

Employment Equity Act (Bill C-62), 12:17

**Edwards, Mr. John** (Canada Employment and Immigration Commission)

Employment Equity Act (Bill C-62), 13:9, 22, 87-8

#### Employees

Attitudes, willingness to comply, 4:12, 18

Definition, categories, part-time/seasonal/temporary, including, 3:20; 4:9; 6:13; 8:17-9; 9:21-4

Non-designated, employment equity programs, effects, 1:74-5; 5:7; 11:23

*See also* Employers—Employment equity plans; Federally Regulated Employers—Transportation and Communication; Northern Canada

#### Employers

Attitudes, willingness to comply, effects on business, 3:30-1, 46, 59-60, 63; 4:29; 5:65, 88-9; 7:92-3; 9:29; 10:8-9; 13:84

Banks, 4:6-7

Definition, 100 or more employees, 2:6, 14-5; 3:12, 18; 4:54, 61;

5:11, 30-1, 35-6, 43-5, 51; 6:34-5; 7:29, 33, 41, 44, 50-1, 63, 68, 71, 78, 82-3, 99, 104; 9:12-3, 24; 11:32, 37-42

Employment equity plans (action plans), requiring, 1:33, 40-2, 47, 54-7, 64-5, 71-2, 74, 77, 79; 2:8, 11, 13, 19; 3:10, 13, 24, 58;

4:20, 56, 62; 6:40; 7:86-7; 8:5-6, 8, 10, 15, 17, 22; 14:34

Definition, 8:6; 10:19

Development, assistance, 1:54-5; 3:60; 5:54; 7:64, 68, 72; 8:6; 10:18-9; 13:36-7

Employees/unions/designated groups, participation, consultation, negotiation, 1:33, 42, 73; 2:8, 29-30; 3:14, 20, 31, 50-1;

4:19-20, 28-9, 55, 64, 73, 76-7; 5:8, 10, 23-4, 74, 88; 6:8-9, 12, 20, 23, 28-30, 32-3, 35, 43-5; 7:17, 33, 35, 43, 64, 68, 72, 93,

119; 8:6, 30-1; 10:5, 7, 12-3, 15, 17, 24-5; 12:15-9; 13:18-25, 27-9, 32, 43-4, 48

Filing with enforcement/monitoring agency, approval, assessment, public availability, 3:12-3, 32, 44-5; 5:48, 59; 6:6, 43; 7:87; 8:7, 14; 10:6-7, 9, 15-7; 13:29-30, 32-3, 42, 45, 64, 68-70, 77;

14:17-20, 35

Quotas/numerical objectives, timetables, 2:10-1; 3:18, 21, 31-2, 34, 47; 4:11-2, 18, 55-6, 58; 5:7-8, 33, 59, 61-2; 6:24-5; 7:30,

34, 43, 57, 64, 68, 72, 94-5, 101, 104, 111-2, 118; 8:5-6; 9:19; 13:31, 40; 14:16-7

United States, comparison, 1:48; 3:29, 47, 55; 4:11, 65; 7:30, 102; 10:18

*See also* Enforcement/monitoring—Penalties

Government contracts, provision for compliance, 2:6, 16; 3:12, 20, 33-4, 36-8, 42, 45; 4:54-5; 5:44, 51, 57-8, 66-7, 74-5, 89-90;

6:9-10, 27; 7:25, 60, 62-3, 67, 70-1, 88-9, 99, 108; 8:39; 11:48-53, 55-7; 13:40-1; 14:35-6

Canadian Human Rights Act, provision, 11:50-1

United States, comparison, 6:27

Government departments, agencies, Crown corporations, including, 2:6, 16; 3:12, 20, 34, 61; 4:54; 5:43-4, 51, 58; 6:9, 44-5; 7:27, 45,

50, 55-6, 71, 88-90, 99, 108; 8:32; 11:43-7; 13:20; 14:35

Hiring, cut-backs, effects on implementation, 1:73; 5:9, 20-1, 33-4; 6:39; 9:8, 19

Human resources, planning, forecasting, need, 7:41-2, 47, 74

Implementation of employment equity programs, 12:9-10

Costs, 4:7, 11, 34, 37; 5:17; 6:22; 7:91-3, 106-7; 9:13-4

Time frames, 11:18-20

**Employers—Cont.**

Implementation of employment equity programs—*Cont.*

Unions, collective agreements, seniority provisions, hiring halls, responsibilities, difficulties, 3:63-4; 5:8-12, 15, 19-20, 22-3, 29, 32, 34, 36-7, 62-3, 70-1, 88-9; 6:19-20, 22, 24-5, 29-31, 39; 7:14-5, 48-9, 110, 118, 120; 8:24-5, 30-2, 36; 9:9-10, 14-5; 13:25, 84

See also Employers—Hiring

Ministerial guidelines, purpose, 3:16; 6:10-1; 7:7

Records, requiring to keep for specified time, 2:7; 3:11-2; 10:6; 13:73

Reports, requirements, 2:24-5, 27, 30, 32; 3:14-5, 21, 28, 34-5, 40, 45-6, 57, 60; 4:16, 38, 55; 5:8, 32-3; 6:10; 7:41, 47-8, 56-7, 64, 68, 72, 82, 104-5; 9:8, 17; 13:50-1, 54-5, 63, 84; 14:19

Analysis, Employment and Immigration Minister, requiring, 2:8; 3:22; 4:57; 6:14-5; 10:7; 14:12-5

Format, length, restrictions, 4:10, 30-1; 7:30-1, 34, 36

National/multi-branch employers, reporting regions, determining, 4:9, 17, 30-2

Publishing, consolidating information, public availability, 3:15-6; 8:25; 10:13, 23; 13:72; 14:23-4

See also Enforcement/monitoring—Penalties

Tax exemptions, offering as incentive, 3:45-6

See also Canadian Ethnocultural Council; Data collection;

Employment equity—Consultations—Public awareness/attitudes; Employment Equity Act (Bill C-62)—References, Support;

Enforcement/monitoring—Penalties, Costs; Native people;

Unions—Members

**Employment**

Job, defining, 9:15-6, 21

See also Native people; Visible minorities; Women

**Employment agencies see Employment practices—Hiring**

**Employment and Immigration Department**

Employment equity consultants, 3:60

Minister see Employers—Reports, Analysis; Employment Equity Act (Bill C-62)—References, Amending

**Employment equity**

Australia, comparison, 7:22

Charter of Rights and Freedoms, reflecting, 7:33

Consultations, government, employers, designated groups, 2:26; 7:80-1

Defining

“Affirmative action”, 1:68, 70; 2:6-7; 4:11; 7:62, 67, 70, 91

Discrimination, eliminating, comparing terms, 13:75, 79

“Reverse discrimination”, 1:69-70

Scope, 3:13; 5:57; 7:29; 8:8

Education, training, relationship, 4:45, 73

Effects, social spending, 5:56, 72-3, 81; 7:92, 107

Government commitment, 5:64, 69-70, 76; 7:60-2, 67

Introducing, methods, timetable, 3:48; 6:28-9; 8:14

Provincial government programs, 4:79

Public awareness/attitudes, increasing, 2:25; 7:117, 122

Employers vs unions, 6:38, 40

Poll, Decima Research, 7:60, 69

Study, Butler Research Associates Inc., 3:43; 4:40

Unions, position, 2:27-8

See also Employment equity—Public awareness, Employers

Veterans/bilingual preference, comparison, 5:57, 73

See also Canadian Jobs Strategy; Canadian Labour Congress;

Daycare; Employment and Immigration Department;

Enforcement/monitoring; Federally Regulated

Employers—Transportation and Communication; Unions

**Employment Equity Act (Bill C-62)**

Minister of Employment and Immigration

Consideration, 1:32-80; 2:4-35; 3:4-69; 4:5-81; 5:5-91; 6:4-49;

7:5-124; 8:4-41; 9:4-31; 10:4-26; 11:8-62; 12:6-32; 13:13-88;

14:9-40; as amended, 14:40, carried, 8; report to House with

amendments, 40, agreed to, 8

Clause 1, as amended, 11:10, stood, 3; 14:32, carried 8

Amdt. (Weiner), 11:14, agreed to on division, 3

Clause 2, as amended, 11:25, stood, 4; 12:14, carried, 3

Amdt. (Weiner), 11:14-5, agreed to, 3

Amdt. (Allmand), 11:15-6, withdrawn 3

Amdt. (Allmand), 11:17-20, stood, 4; 12:9-10, withdrawn, 3

Amdt. (Allmand), 11:20-5, negated on division, 4

Amdt. (Weiner), 12:9-10, agreed to on recorded division, 3

Clause 3, as amended, 11:61, stood, 7; 12:9, stood, 3; 12:15, stood, 4;

14:32, carried, 8

Amdt. (Hawkes), 11:25, agreed to, 4

Amdt. (Allmand), 11:26-8, negated on division, 4

Amdt. (Allmand), 11:28-37, negated on recorded division, 4

Amdt. (Allmand), 11:37-43, negated on recorded division, 4-5

Amdt. (Allmand), 11:43-7, negated on recorded division, 5

Amdt. (Allmand), 11:48-54, negated on recorded division, 5

Amdt. (Weiner), 11:53-5, agreed to on division, 5

Amdt. (Nystrom), 11:55-8, negated on recorded division, 6

Amdt. (Nystrom), 11:58-9, negated on recorded division, 6

Amdt. (Nystrom), 11:59, stood, 6

Amdt. (Allmand), 11:60-1, stood, 6; 12:10-4, stood, 4; 14:29-32,

negated on recorded division, 8

Amdt. (Weiner), 12:9, agreed to, 4

Clause 4, as amended, 13:39, stood, 5; 13:49, carried on recorded

division, 7

Amdt. (Weiner), 12:15-9, agreed to on recorded division, 4

Amdt. (Weiner), 12:19-20, agreed to, 4

Amdt. (Allmand), 12:20-7, negated on recorded division, 5

Amdt. to amdt. (Nystrom), 12:21-6, negated on recorded

division, 4-5

Amdt. (Nystrom), 12:27-32, stood, 5; 13:14-7, negated on

recorded division, 3

Amdt. (Nystrom), 13:15, out of order, 3

Amdt. (Allmand), 13:15-8, agreed to, 3

Amdt. (Allmand), 13:16-7, negated on recorded division, 4

Amdt. (Allmand), 13:19-27, negated on recorded division, 4

Amdt. (Nystrom), 13:18-27, negated on recorded division, 4

Amdt. (Allmand), as amended, 13:28-9, stood, 5; 13:46,

withdrawn, 7

Amdt. to amdt. (Allmand), 13:28, agreed to, 5

Amdt. (Allmand), 13:29-30, negated on division, 5

Amdt. (Allmand), 13:31-5, stood, 5; 13:46, withdrawn, 7

Amdt. (Allmand), 13:36-7, withdrawn, 5

Amdt. (Allmand), 13:38-9, negated on division, 5

Clause 5, as amended, 13:45, 73, carried on recorded division, 10

Amdt. (Weiner), 13:39, agreed to, 7

Amdt. to amdt. (Nystrom), 13:40-1, out of order, 6

Amdt. to amdt. (Nystrom), 13:42-5, negated on recorded

division, 6

Amdt. to amdt. (Allmand), 13:43-5, negated on recorded

division, 6

Amdt. to amdt. (Allmand), 13:45, out of order, 7

Amdt. to amdt. (Allmand), 13:45-6, negated on recorded

division, 7

Amdt. (Nystrom), 13:50, out of order, 7

Amdt. (Heap), 13:50-1, negated on recorded division, 7-8

Amdt. (Weiner), 13:51, agreed to, 8

Amdt. (Allmand), 13:51-5, negated on division, 8

Amdt. (Allmand), 13:55-61, negated on recorded division, 8

Amdt. (Allmand), 13:63, negated on division, 8

Amdt. (Allmand), 13:64-5, negated on recorded division, 8-9

**Employment Equity Act (Bill C-62) Minister....—Cont.**

- Clause 5, as amended—*Cont.*  
 Amdt. (Allmand), 13:65-6, out of order, 9  
 Amdt. (Allmand), 13:68-72, negative on recorded division, 10  
 Amdt. (Allmand), 13:72, negative on division, 10  
 Amdt. (Weiner), 13:73, agreed to, 10  
 Clause 6, 13:85, stood, 11; 13:88, carried on recorded division, 11  
 Amdt. (Allmand), 13:73-80, negative on recorded division, 10  
 Amdt. (Nystrom), 13:80-5, negative on recorded division, 11  
 Amdt. (Nystrom), 13:85, out of order, 11  
 Amdt. (Nystrom), 13:86-8, negative on recorded division, 11  
 Clause 7, as amended, 14:22, carried, 6  
 Amdt. (Weiner), 14:12-3, agreed to, 6  
 Amdt. to amdt. (de Corneille), 14:13-6, negative on recorded division, 6  
 Amdt. (Weiner), 14:16-22, agreed to, 6  
 Clause 8, as amended, 14:24, carried, 7  
 Amdt. (de Corneille), 14:23-4, negative on recorded division, 7  
 Amdt. (de Corneille), 14:24, agreed to, 7  
 Clause 9, as amended, 14:26, carried, 7  
 Amdt. (de Corneille), 14:25, out of order, 7  
 Amdt. (Weiner), 14:25-6, agreed to, 7  
 Clause 10, as amended, 14:27, carried, 7  
 Amdt. (Weiner), 14:26-7, agreed to, 7  
 Amdt. (Weiner), 14:26-7, agreed to, 7  
 Clause 11, as amended, 14:29, carried, 7  
 Amdt. (de Corneille), 14:27-9, agreed to, 7  
 Title, 14:32, carried, 8  
 References  
 Amending, government willingness, 1:38; 3:8; 7:61, 122-4; 13:46-7, 60  
 Minister's undertakings, letter, 1:32-4, 67, 74, 86; 10:4  
 Amendments  
 Opposition, proposing, 14:36  
 Enforcement/monitoring agency, excluding, 7:119  
 Witnesses, proposing, costs to implement, 6:48-9  
 Canadian Human Rights Act, comparison, 1:47  
 Definitions, additional requiring, 6:15; 11:26  
 "Minister", 12:9  
 "Prescribed", 13:34-6  
 Development, 2:9  
 Impact  
 If passed without amendments, 3:24, 34, 54-5; 4:38; 5:32, 64-5, 87-8; 6:5; 7:61, 77; 8:5, 23-6; 9:7; 14:38  
 Inuit people, 4:48-9, 60  
 Reviewing within five years of proclamation, 7:66, 69; 14:27-9  
 Need, purpose, 1:44, 51, 79; 2:5, 9, 17; 3:11-2; 5:7, 70; 7:70; 10:5, 7, 11-4; 11:17; 13:19, 75, 79; 14:37  
 Northwest Territories, Yukon Territory, implementing, 10:7; 11:53-5  
 Passage, timing, 1:36-7; 7:66, 69, 72, 82-4; 14:39  
 Public awareness/attitudes, 13:48  
 Poll, *Toronto Star*, 3:24-6  
 Quality, strengths, shortcomings, 1:50; 3:35-6, 48; 4:52; 5:43, 50, 70-1; 7:59, 65-6, 69, 76, 83-4, 86, 101, 111, 115, 122; 8:5; 11:39; 13:46-7; 14:34-6, 38-40  
 Regulations, draft, 10:11  
 Consultation, tabling with the Committee, 1:34, 40-1; 2:8-9; 5:39-40; 10:4, 13, 18  
 Principles, incorporating in bill, 3:12, 16, 22  
 Support, consultation, designated groups/employers, 2:9-10; 3:24, 47-8, 55; 4:21, 52-3, 66-7; 5:57-8, 74, 87; 6:18, 25-6, 29-30, 45-6; 7:5, 10-17, 8, 42-3, 115; 10:6, 8  
 Title, changing, 7:63, 68, 71, 83; 11:14  
 Treasury Board guidelines, using as model, 3:67; 5:24  
 Wording, 1:23-4; 2:8, 21; 4:53, 79; 7:98-9; 11:15-25

**Employment Equity Act (Bill C-62) Minister....—Cont.**

References—*Cont.*  
 Wording—*Cont.*

French version, changing, 2:8; 3:19-22; 6:11-2; 10:7; 11:14-5, 18, 21, 25; 12:19-20

*See also* Abella Commission—Recommendations; Assembly of First Nations; Canadian Labour Congress; Enforcement/monitoring—Canadian Human Rights Act vs Bill C-62; Equal pay for work of equal value; Orders of Reference; Report to House

**Employment equity programs** *see* Air Canada; Bank of Nova Scotia; Banks; B.C. Telephone Company; Canada Post Corporation; Canadian Advisory Council on the Status of Women; Canadian Broadcasting Corporation; Canadian Human Rights Commission; Canadian Labour Congress; CP Rail; Employees—Non-designated; Enforcement/monitoring; Federally Regulated Employers—Transportation and Communication; Native people; Public Service; Trucking industry

**Employment Opportunities for the '80s Special Committee**, recommendations, implementation, 4:52, 74

**Employment practices**, definition, 7:30, 33, 41; 11:58; 12:20-5; 13:51  
 Hiring, advertising, job requirements, employment agencies, 5:28-9; 7:6, 18, 52-3, 100; 8:9-10; 13:52-5, 58

**Enforcement/monitoring** (of equity programs), 1:76; 4:49, 79; 8:17; 10:15; 13:38, 46, 50, 74-9

Agency, mechanism, 1:76; 4:49, 79; 5:7, 46, 48-50, 52-3, 65, 72-4, 88; 6:33; 7:31, 34, 42-3, 51, 65-6, 70, 77-8, 87, 98, 104-5, 115; 10:6, 10

Canadian Human Rights Commission, authority, suitability, 1:34, 41-4, 47-8; 2:7, 10, 14, 21, 32, 34; 3:10-1, 24, 28-9, 32, 35, 38-9, 49, 54, 57-8, 60, 61, 65-6; 4:12, 16, 28; 5:8, 47-8, 50, 53-4, 59-60, 65, 76-7, 83; 6:6, 20-1; 7:32, 36-9, 55, 66, 68-9, 73, 77, 102-4, 118, 120-1; 8:4, 8-10, 15, 26-9; 10:6, 12, 24-5; 13:26, 32-3, 38-9, 47-8, 74-5, 86-8; 14:19, 33-4

New, creating, costs, estimating, 1:60; 2:7; 3:58; 5:32, 48, 54, 59, 65, 81-2; 6:36; 7:32, 34, 77, 103

Joint council, community based, designated groups, representation, 4:52, 57-8, 64-5, 72-3, 75-6; 8:16, 29-30

Role, 3:14, 32; 6:6

*See also* Employers—Employment equity plans, Filing with enforcement/monitoring agency; Employment Equity Act (Bill C-62)—References, Amendments; Native people—Inuit  
 Canadian Human Rights Act vs Bill C-62, 1:49; 2:12, 26; 3:10-1, 30, 32, 41, 44, 46; 7:32

Compliance, mandatory vs voluntary, 2:13-4, 18, 20-1, 31; 3:28-30, 33, 35, 46-7, 49, 54-7; 4:14-6, 52, 60, 65; 5:31, 46-7, 51, 53, 59, 65, 70, 72, 74-5, 83, 89; 6:19, 37, 45-6; 7:21-3, 25, 30-2, 42, 98, 100, 120; 10:14; 12:24-5; 13:19-20, 42, 50, 77; 14:36

United States, comparison, 7:42, 106; 10:8

Contraventions authorized by law, 3:13, 21, 61-2

Costs, 6:48; 8:12, 19

Employment equity vs discrimination, 1:70; 3:10, 22, 42-3; 14:20-1

Penalties, sanctions, failure to report statistics, failure to develop employment equity plan, 1:48-9, 56-7, 67-70, 76; 2:10-2, 14, 20, 30, 34-5; 3:15, 22, 29, 33, 44-5, 49, 60; 4:56-7, 62-3, 77; 6:6; 7:25, 32-4, 43, 65, 68, 72-3, 119; 8:7-8, 10, 16-7, 21; 10:9-10; 13:80-4; 14:20

Costs, employers/unions, sharing, 6:22-4, 35; 7:14; 9:11

Public opinion, pressure, effects, 4:12, 21, 27-8, 39-41; 7:31, 88, 120; 10:14

Study, Butler Research Associates Inc., 4:40

*See also* Canada Employment and Immigration Commission

**Enforcement: Reporting of Action Plans** *see* Appendices



**Enforcement: Using Data and Action Plans to Enforce Employment Equity** *see* Appendices

**Epp, Mr. Ernie** (NDP—Thunder Bay—Nipigon)

Discrimination, 7:86, 112  
Employers, 7:93-4, 111-2  
Employment Equity Act (Bill C-62), 7:86, 93-4, 111-2, 114  
Procedure, Members, 7:114

**Equal pay for work of equal value**, 3:68; 7:37-8; 11:59

Canadian Human Rights Commission, implementation, authority, 2:23-4; 3:35; 7:55; 10:20  
Implementation, federal sector, 1:33  
Legislation, Bill C-62, provision, including, 1:76; 2:21-2; 3:42; 6:7-8; 7:51, 107; 10:20-1; 12:26-31; 13:14

**Fairweather, Mr. Gordon** (Canadian Human Rights Commission)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 1:5, 39-45, 47-63, 67-8, 70-79; 8:3-24, 26-34, 36-40

**Federally Regulated Employers—Transportation and Communication**  
Background, 5:6-7, 12

Employees, Canadian Labour Congress, representing, 6:33  
Members

Employment equity programs, voluntary, 5:14  
Statistics, designated groups, 5:13-4, 25  
*See also* Witnesses

**Federally regulated industries** *see* Native people—Employment

**Fédération des femmes du Québec**

Background, 3:16-7  
*See also* Witnesses

**Feldman, Ms Susan** (National Action Committee on the Status of Women)

Employment Equity Act (Bill C-62), 3:3, 68

**Finestone, Mrs. Sheila** (L—Mount Royal)

Canadian Human Rights Act, 7:36  
Canadian National Railways, 1:75; 3:37-9  
Disabled persons, 1:61  
Discrimination, 1:62-3; 3:37  
Employers, 3:36, 46, 61; 4:61-2, 76-7; 7:35-6  
Employment Equity Act (Bill C-62), 1:38-9, 61-4, 69-70, 75-7, 79; 3:16, 23, 36-9, 44-7, 53, 61-2, 66-8; 4:50, 54, 58-63, 69, 76-8; 7:34-7  
Enforcement/monitoring, 3:39, 44-6, 61-2; 4:60, 62, 77; 7:37  
Equal pay for work of equal value, 1:76; 3:68  
Native people, 4:58-62, 77-8  
Procedure

Documents, 4:54  
Organization meeting, 1:9, 13, 19, 23-4, 27-8  
Printing, 1:9  
Questioning of witnesses, 3:16  
Witnesses, 1:13  
M. (Collins), 1:27-8  
Amdt. (Manly), 1:19, 23  
Public Service, 3:66-7  
Religion, 1:61-2  
Women, 7:35-6

**Flow data** (hirings/promotions/terminations) *see* Data collection

**Foreign degrees** *see* Education; Public Service—Study

**Gallant, Ms Lynda** (Canadian Labour Congress)

Employment Equity Act (Bill C-62), 6:3, 21-8, 34, 38-40, 42-3

**Gaspé, Mr. Don** (Assembly of First Nations)

Employment Equity Act (Bill C-62), 4:3, 50-8, 61-3, 65-8, 71, 73-4, 76-80

**Gingras-Larivière, Mrs. Carole** (Canadian Labour Congress)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 6:3, 31-2, 40-1

**Gold, Mrs. Sylvia** (Canadian Advisory Council on the Status of Women)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 7:3, 28-57

**Government** *see* Employment equity—Consultations

**Government agencies** *see* Employers—Government departments

**Government contracts** *see* Employers

**Government departments** *see* Employers

**Government departments appearing** *see* Witnesses

**Hamelin, Mr. Charles** (PC—Charlevoix)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 11:8, 21  
Procedure, quorum, 11:8

**Handicapped** *see* Disabled persons

**Hawkes, Mr. Jim** (PC—Calgary West)

Canada Employment and Immigration Commission, 8:21, 34-5  
Canadian Advisory Council on the Status of Women, 7:46  
Canadian Conference of Teamsters, 9:19  
Canadian Human Rights Act, 10:21  
Canadian Human Rights Commission, 1:77-8; 2:28; 3:41; 8:13, 20  
Canadian Labour Congress, 6:41  
Census, 8:38  
Data collection, 1:51-3; 2:26; 3:41; 4:29-30, 74-5; 5:38; 6:42, 48; 7:15-6; 8:35-8; 9:16; 10:22-3; 11:27, 34; 13:16-7, 56, 58, 60-1  
Designated groups, 5:39; 10:21-3; 12:11-4  
Disabled persons, 5:79, 81; 11:29-30, 33-4  
Education, 7:111  
Employers, 1:77; 3:40, 63; 4:29, 31; 6:22, 24-5, 43; 7:14, 47-9, 56-7, 86-8, 108, 110; 8:36; 9:17; 10:23; 11:18, 38, 42-3, 46, 50, 57-8; 12:9-10; 13:23, 29-32, 36-7, 41, 50, 55; 14:13-5, 18-9, 23  
Employment, 9:15-6  
Employment Equity Act (Bill C-62), 1:35-6, 38, 46, 51-4, 71, 77-9; 2:26-8; 3:4-8, 33, 37, 40-1, 52-4, 63, 66; 2:27-8; 4:29-31, 53-4, 74-6; 5:30, 38-40, 42, 78-9, 81; 6:6-7, 16-8, 22-6, 41-3, 48-9; 7:13-6, 41, 46-9, 56-7, 86-9, 106, 108-14, 123-4; 8:13, 19-22, 34-8; 9:4-5, 15-7, 19-20, 30-1; 10:21-3, 26; 11:8-10, 13-4, 16, 18, 20, 23, 25-7, 29-31, 33-4, 38, 42-3, 46, 49-50, 52, 55, 57-9, 62; 12:8, 10-4, 23, 27, 30-1; 13:16-7, 24, 26, 28-33, 36-9, 41, 47, 50-3, 55-6, 58, 60-3; 14:10, 13-5, 18-9, 23, 27-8, 38-9  
Employment Opportunities for the '80s Special Committee, 4:74  
Employment practices, 12:23; 13:51-2  
Enforcement/monitoring, 2:26; 3:41; 4:75-6; 6:22-4, 48; 7:14, 87; 8:19, 21; 13:26, 32-3, 38; 14:19  
Equal pay for work of equal value, 11:59; 12:30-1  
National Action Committee on the Status of Women, 3:40  
National Association for Women and the Law, 3:52  
Native people, 7:13; 8:36  
Procedure

Bills, 5:38; 11:8-11, 62; 12:8  
Briefs, 3:40; 5:42; 6:6  
Documents, 4:53-4; 5:79; 7:108  
Meetings, 1:27, 31; 9:4-5  
Members, 7:113-4, 123  
Organization meeting, 1:11, 16-8, 23-5, 27-9, 31-2  
Questioning of witnesses, 1:46, 71; 3:4-6, 37; 5:30; 6:16-8  
Quorum, 1:16-7  
Room, 9:30-1  
Staff, M., 1:32  
Votes, 11:14  
Witnesses, 1:11, 35; 3:66; 7:108  
M. (Collins), 1:25, 27-9  
Amdt. (Manly), 1:17-8, 23

**Hawkes, Mr. Jim—Cont.**

Procedure—Cont.

Witnesses—Cont.

M. (Collins)—Cont.

Amdt., 1:24

Standing committees, 3:53

Trucking industry, 11:42

Unions, 3:63

**Heap, Mr. Dan (NDP—Spadina)**

Abella Commission, 5:22-3

Banks, 4:35-7

Canadian Human Rights Commission, 13:69, 71

Data collection, 5:26-7; 13:57, 69-71

Designated groups, 11:21-3

Disabled persons, 11:31-2

Discrimination, 13:57

Employers, 5:23-4; 10:24-5; 13:50, 64, 69-70, 77, 84

Employment Equity Act (Bill C-62), 4:35-7; 5:22-7; 10:23-5; 11:18, 21-3, 31-2; 13:47-50, 52-3, 56, 64, 67, 69-71, 76-78, 84-6

Employment practices, 13:52

Enforcement/monitoring, 10:24-5; 13:47-8, 50, 77, 84

Federally Regulated Employers—Transportation and Communication, 5:25

Procedure

Bills, 13:49, 67

Organization meeting, 1:13

Witnesses, 1:13

Women, 5:26

**Hiring** *see* Banks; Employers; Employment practices; Flow data; Longshoring industry; Trucking industry

**Hiring halls**, 9:27-8

*See also* Employers—Implementation, Unions

**House of Commons**, reform, 13:21

**Human resources planning** *see* Employers

**Hynna, Ms Martha** (Canada Employment and Immigration Commission)

Employment Equity Act (Bill C-62), 11:3, 49-51, 54-7; 13:37, 59, 68, 71; 14:6, 25-7

**Immigrants**

Defining vs visible minorities, 7:109

Language, education programs, access, 7:11

**Impact** *see* Employment Equity Act (Bill C-62)—References

**Implementation** *see* Employers; Employment Equity Act (Bill C-62)—References; Equal pay for work of equal value

**Incentive** *see* Employers—Tax exemptions

**Indian Employment Development Fund** *see* Native people

**Indians** *see* Native people—Distinguishing

**International Longshoreman's Association**

Membership, 9:12

*See also* Witnesses

**Interprovincial Association on Native Employment** *see* Native people—Employment

**Inuit** *see* Native people

**Inuit Tapirisat of Canada**

Background, 4:44-5

*See also* Witnesses

**Jewett, Ms Pauline** (NDP—New Westminster—Coquitlam)

Canadian Jobs Strategy, 7:53-4

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:49, 53-4

**Job** *see* Employment

**Job Development Strategy** *see* Canadian Jobs Strategy

**Johnson, Mr. Morrissey** (PC—Bonavista—Trinity—Conception)

Employment Equity Act (Bill C-62), 13:48

**Joint council** *see* Enforcement/monitoring—Agency, New

**Jourdenais, Mr. Fernand** (PC—La Prairie)

Disabled persons, 2:16

Employment Equity Act (Bill C-62), 2:16-7

Non-visible minorities, 2:17

Procedure, printing, M., 1:8

**Juriansz, Mr. Russell** (Canadian Human Rights Commission)

Employment Equity Act (Bill C-62), 8:3, 17, 26-8, 31, 36

**Justice Department** *see* Witnesses

**Kaye, Mrs. Lynn** (National Action Committee on the Status of Women)

Employment Equity Act (Bill C-62), 3:3, 8-16, 24-5, 27-36, 38-43, 53, 64, 66, 68-9

**Kilgour, Mr. David** (PC—Edmonton—Strathcona; Parliamentary

Secretary to Minister of Indian Affairs and Northern

Development)

Assembly of First Nations, 7:26

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:20, 26-7

Native people, 7:26

**Kuptana, Ms Rosemarie** (Inuit Tapirisat of Canada)

Employment Equity Act (Bill C-62), 4:3, 44-50, 58-60, 63-9

**Labour force**, 6:46-7

*See also* Data collection; Designated groups; Disabled persons

**Landry, Mrs. Monique** (PC—Blainville—Deux-Montagnes;

Parliamentary Secretary to Secretary of State; Parliamentary

Secretary to Minister for International Trade)

Canadian Human Rights Commission, 7:39

Employers, 2:14-6; 4:37-8

Employment Equity Act (Bill C-62), 2:14-6; 4:5, 37-8; 7:38-40, 55; 13:33-4, 45, 63

Enforcement/monitoring, 7:38-9

Equal pay for work of equal value, 7:55

Procedure

Bills, 13:33-4

Briefs, 4:5

Organization meeting, 1:22-5, 28

Witnesses, M. (Collins), 1:24-5, 28

Amdt. (Manly), 1:21

**Lane, Mr. Grove** (Native Council of Canada)

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:3, 10-1, 13-24, 26-7

**Language** *see* Immigrants

**Legislative committees**, purpose, precedents, 1:14; 2:4; 6:4

**Longshoring industry**, 5:14, 34-5; 9:9-10, 17-8, 22-3, 28-9

Hiring practices, designated groups, 9:10-1, 18-9

**Lopez, Mr. Ricardo** (PC—Châteauguay)

Employment Equity Act (Bill C-62), 11:21; 12:30

Equal pay for work of equal value, 12:30

**Ma, Dr. Lilian** (Canadian Ethnocultural Council)

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:4, 75-7, 79, 84-5, 87-8, 92

**MacDonald, Hon. Flora** (PC—Kingston and the Islands; Minister of Employment and Immigration)

- Canadian Human Rights Commission, 2:7
- Financial/personnel resources, 2:8, 13; 10:21
- Role, 10:10, 14
- Canadian Jobs Strategy, 2:6
- Data collection, 2:17-20, 33
  - Availability data, 2:17-20, 33
  - Designated groups, 2:7; 10:5
  - Existing data, 10:22
  - Flow data, 2:32; 10:9
- Designated groups, definition, 10:25
- Disabled persons, 2:16
- Discrimination, 2:6
- Education, criteria for employment vs experience, 2:6
- Employers
  - Attitudes, 10:9
  - Definition, 2:6, 15
  - Employment equity plans, 2:8, 11, 13, 29-30; 10:5-7, 9, 12, 15-9, 24
  - Government contracts, 2:6, 16
  - Records, 2:7; 10:6
  - Reports, 2:8, 24-5; 10:7, 13
- Employment equity
  - Defining, 2:6-7
  - Public awareness, 2:25
- Employment Equity Act (Bill C-62), 2:5-9, 11-27, 29-35; 10:4-7, 9-23, 25-6
- Enforcement/monitoring
  - Agency, 2:7, 21, 34; 10:6, 10, 12, 25
  - Canadian Human Rights Act, 2:12
  - Compliance, 2:13-4, 21; 10:14
  - Penalties, 2:20
- Equal pay for work of equal value
  - Legislation, 2:22; 10:20-1
  - Canadian Human Rights Commission, 2:23-4
- Non-visible minorities, 2:17
- Official languages policy, implementation, 2:30
- References, letter to Committee, 1:39, 50-1
  - See also* Employment Equity Act (Bill C-62)—References
- Training programs, 2:6
- Warner-Lambert Inc., employment equity plan, 10:9, 18

**Maclaren, Mr. A.K.** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communication)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 11-2, 15, 27, 30-2, 35-7, 40

**Mailly, Mrs. Claudy** (PC—Gatineau)

- Banks, 4:22-3
- Canadian Labour Congress, 6:29
- Daycare, 4:22
- Employers, 5:19-20; 6:29, 43-4; 9:29
- Employment Equity Act (Bill C-62), 4:22-3; 5:5, 18-22; 6:29, 43-5; 9:20, 27-9
- Hiring halls, 9:27-8
- Longshoring industry, 9:28-9
- Unions, 6:44

**Mandatory compliance** *see* Enforcement/monitoring—Compliance

**Manly, Mr. Jim** (NDP—Cowichan—Malahat—The Islands)

- Data collection, 3:51
- Disabled persons, 5:78
- Employers, 3:33; 5:74-5; 7:17
- Employment equity, 3:43; 4:73
- Employment Equity Act (Bill C-62), 3:6, 33-4, 43, 51-2; 4:54, 68-74; 5:74-8; 7:16-8, 24-5, 103
- Employment practices, 7:18

**Manly, Mr. Jim—Cont.**

- Enforcement/monitoring, 4:72; 5:74, 76-7; 7:25
- Native people, 4:69-71; 7:24-5
- Northern Canada, 4:70
- Procedure
  - Documents, 4:54
  - Members, 7:103
  - Organization meeting, 1:12, 15, 26, 28-30
  - Questioning of witnesses, 3:6, 34; 4:68
  - Quorum, M. (Duplessis), 1:9
  - Votes in House, 4:74
  - Witnesses, 1:12; 5:18
  - M. (Collins), 1:26, 28-30
  - Amdt., 1:15
- Women, 5:21

**Marchi, Mr. Sergio** (L—York West)

- Banks, 4:16-7
- Canadian Human Rights Commission, 7:77
- Data collection, 4:17-8, 38
- Discrimination, 7:122-3
- Employers, 4:17-8; 7:78, 94, 104-5
- Employment equity, 7:122
- Employment Equity Act (Bill C-62), 4:16-8, 38-40; 7:75-9, 94-5, 104-6, 122-4
- Enforcement/monitoring, 4:39-40; 7:77-8, 104-5
- Procedure, Members, 7:124

**Masters, Mr. A.E.** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communication)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 6, 10, 12, 14, 20, 23-4, 29-32, 39

**McCormick, Mr. Christopher** (Native Council of Canada)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 7:3, 5-15, 18, 22-3, 25-7

**McCurdy, Mr. Howard** (NDP—Windsor—Walkerville)

- Canadian Human Rights Act, 7:121
- Data collection, 2:19-20, 32-3
- Employers, 2:19
- Employment Equity Act (Bill C-62), 2:18-21, 32-5; 7:114-6, 120-1
- Enforcement/monitoring, 2:20, 34-5; 7:120-1
- Public Service, 7:114-5
- Visible minorities, 2:18; 7:115

**McDaid, Mr. Gerard** (International Longshoreman's Association)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 9:3, 17-9, 23, 28

**McDonald, Ms Lynn** (NDP—Broadview—Greenwood)

- Designated groups, 14:26, 31-2
- Employers, 14:14, 19, 36
- Employment Equity Act (Bill C-62), 14:9-11, 14, 19, 24, 26-7, 29, 31-2, 35-7
- Enforcement/monitoring, 14:36
- Procedure
  - Bills, 14:9-10
  - Members, 14:14
  - Room, 14:9

**McHenry, Mr. Mike** (Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 41-2, 66, 69, 72-3, 78-9, 81, 85, 90

**Mercier, Mrs. Nicole** (Canadian Conference of Teamsters)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 9:3, 26

**Mercier, Mr. Richard** (Canadian Labour Congress)

- Employment Equity Act (Bill C-62), 6:3, 5-15, 18-20, 22-3, 26, 28-31, 33, 35-41, 44-9



**Métis** *see* Native people—Distinguishing

**Millar, Ms Elizabeth** (Canadian Labour Congress)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 6:3, 21-2, 44-5

**"Minister"** *see* Employment Equity Act (Bill C-62)—References,  
Definitions

**Ministerial guidelines** *see* Employers

**Minorities** *see* Non-visible minorities; Visible minorities

**Mitchell, Ms Margaret** (NDP—Vancouver East)  
Canadian Human Rights Commission, 3:42  
Daycare, 3:64  
Employers, 2:29; 3:32, 42, 50  
Employment equity, 2:28  
Employment Equity Act (Bill C-62), 2:21-2, 29-30; 3:31-3, 42-3,  
50-1, 57-8, 60, 64-6  
Enforcement/monitoring, 2:30; 3:32-3, 42, 57-8, 65-6  
Equal pay for work of equal value, 2:21-2; 3:42  
Official languages policy, 2:30  
Women, 3:65

**Monitoring** *see* Enforcement/monitoring

**Monture, Mr. Dave** (Assembly of First Nations)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 4:3, 68, 70, 72-3, 75-6, 79

**Morin, Mr. Benoît** (Canadian Bankers Association)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 4:3, 6, 13-5, 17-8, 22-3, 25, 29,  
32-8

**Multiculturalism**, importance, 1:44-5

**National Action Committee on the Status of Women**  
Background, 3:9, 40  
*See also* Witnesses

**National Association of Women and the Law**, background, requests to  
appear as Committee witnesses, 3:17, 52-3

**National Youth Leadership Workshop** *see* Native people

**Native Council of Canada**  
Background, 7:22  
*See also* Witnesses

**Native Economic Development Program** *see* Native people

**Native Employment Program** *see* Native people

**Native people**  
Abella Commission, recommendations, 4:48  
Distinguishing, Indian/Inuit/Métis, 4:56, 61-2, 75; 7:16  
Economic and Regional Development Agreements, special  
provisions, including, 4:51, 71  
Economic equality, measures needed, 4:51  
Economy, upgrading, developing, 4:78  
Education, training, needs, 4:51, 77; 7:7-8, 12, 23  
*See also* Native people—Inuit  
Employers, consultations, 4:79; 7:13, 18, 20-2, 24-5  
Employment, 7:17, 24, 26  
Federally regulated industries, 7:20  
Interprovincial Association on Native Employment, 7:13-4, 19  
Public Service, statistics, 7:7, 26  
Reserves, 4:52, 58  
*See also* Native people—Inuit  
Employment equity programs, importance, 4:26, 51-2  
Government consultation, 4:59; 8:16  
Indian Employment Development Fund, 4:52-3  
Inuit  
Culture, maintaining/adapting, difficulties, 4:47, 59-60

**Native people—Cont.**

**Inuit—Cont.**  
Discrimination, Northwest Territories, 4:45, 49  
Education, training, 4:47-8, 58-60, 64, 66-7  
Employment/unemployment, statistics, 4:45-6, 60, 63-4  
Enforcement/monitoring agency, independent, community based,  
proposing, 4:49-50  
Society, improving, 4:45  
Task Force on Inuit Management Development, 4:46  
*See also* Employment Equity Act (Bill C-62)—References,  
Impact  
National Youth Leadership Workshop, application, 7:7, 26  
Native Economic Development Program, difficulties, 7:8, 24  
Native Employment Program, 4:52; 7:7  
Oil and gas reserves, royalty income, 4:67-8, 78  
Population, distribution, youth, 7:7, 10-2, 14  
Royal Bank of Canada, outreach program, 4:19, 79  
Self-government, negotiating, 4:50-1  
Statistics, gathering, problems, census, 4:53, 59, 61, 74; 7:16; 8:36  
Subsistence economy, defining, effects, 4:69-70, 78  
*See also* Women

**Niemi, Mr. Fo** (Canadian Ethnocultural Council)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 7:4, 74-5, 81, 85, 88, 92

**No Discrimination Here** *see* Discrimination—Cases reported

**Non-traditional occupations** *see* Women

**Non-visible minorities**, disadvantages, 2:17; 7:62, 67, 84-5

**Northern Canada**, employees, recruiting, benefits/bonuses, 4:70

**Northwest Territories**  
Dividing, 4:45-6  
*See also* Employment Equity Act (Bill C-62)—References; Native  
people—Inuit, Discrimination

**Numerical objectives** *see* Employers—Employment equity plans,  
Quotas

**Nystrom, Mr. Lorne** (NDP—Yorkton—Melville)  
Abella Commission, 12:29  
Bank of Nova Scotia, 4:42  
Banks, 4:23-6  
Canadian Conference of Teamsters, 9:20  
Canadian Human Rights Commission, 1:57-9; 8:28-9; 13:70  
Data collection, 4:27, 41-2; 8:17-9; 11:27; 13:60  
Designated groups, 8:39; 12:11-2  
Disabled persons, 8:38; 11:29  
Discrimination, 7:43-4; 13:59-60  
Employees, 9:21-4  
Employers, 1:55; 4:27, 29; 6:27-8; 7:43-5; 8:39; 9:24; 10:15-7; 11:39,  
41-2, 44-5, 50-1, 55-7; 12:16-9; 13:18, 20-1, 27, 40-2, 70, 73  
Employment, 9:21  
Employment equity, 4:79; 6:29  
Employment Equity Act (Bill C-62), 1:37, 55-9, 66; 4:23-9, 33,  
40-3, 79; 6:7, 25-8; 7:41-5, 83-5; 8:16-9, 25-30, 38-40; 9:6, 20-7;  
10:13-7; 11:13-4, 17, 19, 24, 27, 29, 33, 39, 41-2, 44-5, 50-1, 53,  
55-9, 61; 12:11-4, 16-9, 21-30; 13:14, 17-21, 26-7, 35-6, 39-42,  
46-7, 50-1, 53-5, 59-61, 70, 73, 76, 78-84, 86-8  
Employment practices, 11:58; 12:21-2; 13:53-5  
Enforcement/monitoring, 1:56-7; 4:27-8, 40-1; 7:43; 8:16, 26, 29-30;  
10:14-5; 12:24-5; 13:19-20, 26, 39, 42, 76, 78-9, 81-3, 86-8  
Equal pay for work of equal value, 11:59; 12:27-30; 13:14  
Native people, 4:79  
Non-visible minorities, 7:84-5; 8:38-9  
Procedure  
Bills, 11:13, 53; 13:86  
Briefs, 6:7

**Nystrom, Mr. Lorne**—*Cont.*

Procedure—*Cont.*

Documents, 4:40

Meetings, 9:6

Witnesses, 1:66

Public Service, 11:44-5; 13:27

Trucking industry, 9:24-7; 11:41-2

Unions, 13:20-1

Visible minorities, 8:38

Women, 7:45; 9:21, 26

**Occupational levels** *see* Data collection—Salary

**Official languages policy**, implementation, francophone/anglophone participation, 2:30

**Oil and gas reserves** *see* Native people

**Ostrom, Mr. John** (PC—Willowdale)

Employers, 11:41-2

Employment Equity Act (Bill C-62), 11:41-2

Trucking industry, 11:41-2

**Orders of Reference**, 1:3

**Organization meeting** *see* Procedure

**Organizations appearing** *see* Witnesses

**Outreach programs** *see* Banks—Hiring; Native people—Royal Bank of Canada

**Parekh, Mr. Navin** (Canadian Ethnocultural Council)

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:4, 58, 69-95

**Parent, Mrs. Madeleine** (National Action Committee on the Status of Women)

Employment Equity Act (Bill C-62), 3:3, 25-6, 41, 63-4

**Part-time employees** *see* Employees—Definition

**Penalties** *see* Enforcement/monitoring

**Pépin, Mrs. Lucie** (L—Outremont)

Canadian Advisory Council on the Status of Women, 7:55

Canadian Human Rights Commission, 10:21

Disabled persons, 11:34-5

Discrimination, 7:37

Employers, 2:13-4; 7:55-6; 10:19; 13:25

Employment equity, 2:25

Employment Equity Act (Bill C-62), 1:50-1; 2:13-4, 25-6; 3:5-6,

23-4, 35, 53-5; 7:37-8, 55-6; 10:19-21; 11:34-6; 13:25, 32, 38

Enforcement/monitoring, 3:24, 54-5; 7:55; 13:82-3

Equal pay for work of equal value, 7:37-8; 10:20

Procedure

Bills, 11:35-6

Questioning of witnesses, 3:5-6, 39

Women, 7:55

**Plamondon, Mr. Louis** (PC—Richelieu)

Employment Equity Act (Bill C-62), 11:11-2; 13:82-3

Procedure, bills, 11:11-2

**Polls** *see* Employment equity—Public awareness; Employment Equity Act (Bill C-62)—References, Public awareness

**Potter, Mrs. Beryl** (Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities)

Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 42-3, 49-55, 66-7, 72, 75-9, 81-2, 85-8, 91

**Prentice, Mr. E. Alan** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communication)  
Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 16

**Privacy** *see* Data collection

**Procedure**

Bills

Amendments

Admissibility, 11:8-10

Available in advance, 2:11

Consideration, order, 14:9-10

Considering several together, 11:53; 13:18

Debate, beyond scope, 14:22

Distribution, updated package, 13:13

French version, 11:11-3, 35-7, 61-2

Introducing at report stage, 13:49, 85

Moving, prior to debate, 12:6-8

Numbering, confusion, 13:67

Opposition introducing, financial prerogatives of Crown, infringing, 7:119

Relation to other amendments, inter-dependency, 13:33-4

Revising, 13:86

Standing, pending introduction of similar amendments, 12:15-8

Witnesses, submitting proposals, 5:38

Clause by clause study, debate, time limits, 12:32

French version, amending, 11:10-1

Regulations, Committee receiving from Minister, 1:34

Briefs

Appending to minutes and evidence, 7:95

Distribution, in advance, 1:39

Taken as read, 5:42-3; 6:12

Taking as read vs reading, witness deciding, 6:6-7

Translation, not available due to lack of time, 3:6-8; 4:5-6

Written, Member requesting, 3:40

Chairman, appointment by Speaker, 1:8

Documents

Appending to minutes and evidence, 4:53-4, agreed to, 4; 7:9; 8:34

Distribution, 1:34-5; 3:31

Member quoting, able to produce, table on request, 4:40

Requesting, 5:79

Witness quoting, Member requesting, 4:33; 7:108

Meetings

Adjournment time, establishing, 1:66

Scheduling, 1:27, 31, 37; 10:4, 8, 26; 13:13, 61-2

Witness requesting change, 9:4-6

Members

Absence, comments, 7:113-4

Leaving meeting early, 7:103, 114; 8:13

"Waste of time", 13:80

Misquoting other Members, 7:123-4

Non-Members, not allowed to vote, 14:14

Partisan remarks, 13:21

Ministers

Appearance before Committee

Inviting, 1:10; 2:4

Leaving meeting early, notifying Chairman in advance, 2:35

Availability to Committee, 9:30; 10:26

Observers, welcoming, 14:9

Organization meeting, 1:7-32

Printing, minutes and evidence, 1:9

M. (Jourdenais), 1:8, agreed to, 4

Questioning of witnesses

Beyond scope of bill, 3:37

Immediately after statement vs after all briefs have been presented, 3:4-8, 16, 39; 4:44

Replies, written, requesting, 1:71

**Procedure—Cont.****Questioning of witnesses—Cont.**

Time limit, 1:45-6, 69-70; 2:9; 3:23, 34, 44; 4:13, 68; 5:12, 30; 6:16-8, 34

**Quorum**

Lack, 1:16-7, 66; 11:8

Meeting and receiving/printing evidence without, providing four Members present, M. (Duplessis), 1:9-10, agreed to, 4

**Room**

Accessibility to disabled and handicapped, sound equipment, 5:41-2

Availability, 9:30-1

Smoking/non-smoking, 14:9

**Staff**

Researchers, Library of Parliament services, requesting, M. (Hawkes), 1:32, agreed to, 5

Thanking, 14:40

**Steering group, establishing, 1:7-8****Translation services**

Chairman thanking, 3:52

Member speaking too quickly, 3:51

*See also Procedure—Briefs*

**Votes**

Postponing, pending presence of quorum, 13:14, 16

Recording, 11:14

**Votes in House**

Anticipating, 5:75; 7:27

**Meeting**

Adjourning, 4:74

And reconvening after vote, 3:25; 7:95

Continuing, 6:4

**Witnesses****Appearance before Committee**

Invitation to appear, declining, 9:6

Requesting, 4:15

Scheduling, two or more together, 1:35-6, 46-7

Insufficient time, 5:12-3, 18

Expenses, Committee paying, M. (Collins), 1:30-1, agreed to, 5

Insufficient notice of meeting to prepare briefs and statements, 3:8-9; 7:96, 108

Leaving meeting early, 4:68; 5:75

Reappearance, requesting, 1:66, 80; 2:4; 3:66

Scheduling, 1:10-3; 2:4

M. (Collins), 1:14, as amended, 24-30, agreed to, 5

Amdt. (Manly), 1:15-24, negatived on recorded division, 4

Amdt. (Hawkes), 1:24, agreed to, 4

**Selection**

Criteria, witness expressing concern, 3:9, 17, 52-3; 7:109

Steering group recommendations, Committee

accepting/rejecting, 1:20

Witness requesting that other groups be invited to appear, 3:68-9; 5:43, 50

**Promotions**

Defining, 3:22-3

*See also Banks—Hiring; Flow data*

**Provincial government *see* Employment equity****Prud'homme, Mr. Marcel (L—Saint-Denis; Chairman)**

Committee, 13:65-6

Employment Equity Act (Bill C-62), 1:32-9, 45-6, 50-1, 64, 66, 69, 80; 2:4-5, 9, 16, 21, 35; 3:4-8, 16, 23, 25, 31, 37, 39, 41-2, 51, 53, 69; 4:5, 13, 15, 42, 44, 50, 54, 57, 69, 74, 80-1; 5:5, 12, 17, 27-8, 42, 63, 75, 91; 6:4-5, 7, 11-2, 15, 17-8, 49; 7:5, 9, 27, 57-8, 95, 124; 8:4, 41; 9:4-7, 30; 10:4, 8, 26; 11:8-13, 17; 12:6-8, 32; 13:13-5, 21, 61, 88; 14:9, 40

Legislative committees, 6:4

**Prud'homme, Mr. Marcel—Cont.****Procedure****Bills**

Amendments, 11:9-13, 35-6, 53, 61-2; 12:6-7, 15; 13:13, 18, 49, 67, 85-6; 14:9-10, 22

Clause by clause study, debate, time limit, 12:32

French version, amending, 11:10-1

Regulations, Committee receiving from Minister, 1:34

**Briefs**

Distribution, in advance, 1:39

Taken as read, 5:42-3; 6:12

Taking as read vs reading, witness deciding, 6:7

Translations, not available due to lack of time, 3:6-7; 4:5

Chairman, appointment by Speaker, 1:8

**Documents**

Appending to minutes and evidence, 4:53-4; 7:9

Distribution, 1:34-5; 3:31

Member quoting, able to produce, table on request, 4:40

Witness quoting, Member requesting, 4:33; 7:108

**Meetings**

Adjournment time, establishing, 1:66

Scheduling, 1:31, 37; 9:4-6; 13:13, 61-2

**Members**

Absence, comments, 7:113-4

Leaving meeting early, 8:13

Non-members, not allowed to vote, 14:14

Partisan remarks, 13:21

**Ministers**

Appearance before Committee, 1:10; 2:4, 35

Availability to Committee, 9:30; 10:26

**Observers, welcoming, 14:9**

Organization meeting, 1:7-13, 15-8, 20-2, 24-32

Printing, minutes and evidence, 1:9

M. (Jourdenais), 1:8

**Questioning of witnesses**

Immediately after statement vs after all briefs have been presented, 3:4-8, 16, 39; 4:44

Replies, written, requesting, 1:71

Time limit, 1:45-6, 69-70; 2:9; 3:23, 34, 44; 4:13; 5:12, 30; 6:16-8, 34

**Quorum**

Lack, 1:17, 66; 11:8

Meeting and receiving/printing evidence without, providing four Members present, M. (Duplessis), 1:9-10

**Room**

Accessibility to disabled and handicapped, sound equipment, 5:41-2

Availability, 9:30-1

Smoking/non-smoking, 14:9

**Staff**

Researchers, Library of Parliament services, requesting, M. (Hawkes), 1:32, agreed to, 5

Thanking, 14:40

**Steering group, establishing, 1:7-8****Translation services**

Chairman thanking, 3:52

Member speaking too quickly, 3:51

**Votes**

Postponing, pending presence of quorum, 13:14, 16

Recording, 11:14

**Votes in House**

Anticipating, 7:27

**Meeting**

Adjourning, 4:74

And reconvening after vote, 3:25; 7:95

Continuing, 6:4



**Prud'homme, Mr. Marcel—Cont.**

## Procedure—Cont.

## Witnesses

Appearance before Committee, 1:35-6; 4:15; 5:13; 9:6

Expenses, Committee paying, M. (Collins), 1:30-1

Leaving meeting early, 4:68

Reappearance, requesting, 1:80; 2:4; 3:61, 66

Scheduling, 1:10-3; 2:4

M. (Collins), 1:24-30

Amdt. (Manly), 1:15-6, 18, 20-1, 24

Selection, steering group recommendations, Committee accepting/rejecting, 1:20

Visible minorities, 4:42

**Public awareness/attitudes** *see* Employment equity; Employment Equity Act (Bill C-62)—References**Public opinion** *see* Enforcement/monitoring**Public Service**

Employment equity programs, plans, Treasury Board implementation, 3:49, 61-2, 66-8; 6:9; 7:61-2, 114-5; 8:7, 12, 14, 32-3; 11:43-5; 13:21-3, 27

Audit, annual, proposing, 4:72, 79

Study, education, foreign degrees, accreditation, 7:62, 67

*See also* Native people—Employment**Quotas** *see* Employers—Employment equity plans**Rebick, Ms Judy** (Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities)

Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 42, 55-6, 68, 75-90

**Records** *see* Employers**Redman, Ms Florence** (Canadian Ethnocultural Council)

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:4, 79, 87

**Reference groups** *see* Data collection—Availability data, Defining**Regulations** *see* Employment Equity Act (Bill C-62)—References**Religion**, Bhinder case, Supreme Court decision, 1:61-2**Report to House**, 14:3-5**Reports** *see* Employers**Reserves** *see* Native people—Employment**Review** *see* Employment Equity Act (Bill C-62)—References, Impact**Robichaud, Mr. Robert** (Canadian Conference of Teamsters)

Employment Equity Act (Bill C-62), 9:3, 7-8, 13-5, 19-20, 24-5, 27

**Rochon, Mrs. Denise** (Fédération des femmes du Québec)

Employment Equity Act (Bill C-62), 3:3, 47, 55-6, 65

**Royal Bank of Canada** *see* Native people**Royal Commission on Equality in Employment** *see* Abella Commission**Salary levels** *see* Data collection—Salary/occupational levels**Sanctions** *see* Enforcement/monitoring—Penalties**Scarborough transit system** *see* Disabled persons—Accommodating**Seasonal employees** *see* Employees—Definition**Séguin, Mr. Gilles** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communication)

Employment Equity Act (Bill C-62), 5:3, 6, 17-8

**Self-government** *see* Native people**Self-identification** *see* Census—Designated groups; Data collection—Designated groups**Seniority** *see* Employers—Implementation, Unions**Sexual orientation**, discrimination, 1:63**Social spending** *see* Employment equity—Effects**Sparrow, Mrs. Barbara** (PC—Calgary South)

Disabled persons, 11:33

Employers, 7:91-3

Employment equity, 7:22

Employment Equity Act (Bill C-62), 4:66-8; 7:20-3, 91-3; 8:22-3; 9:29-30; 11:19, 33; 12:23, 25-6; 13:48

Employment practices, 12:23

Enforcement/monitoring, 7:21-3

Native people, 4:66-8; 7:21-2

Procedure, organization meeting, 1:31

Women, 9:29

**Standing committees**, role, 3:53**Statistics** *see* Data collection**Statistics Canada** *see* Data collection**Steering group** *see* Procedure**Stoddart, Ms Jennifer** (Canadian Human Rights Commission)

Employment Equity Act (Bill C-62), 1:5, 67-8, 76-7; 8:3, 18-9, 25, 35-6, 39-40

**Studies** *see* Canadian Labour Congress—Employment equity; Discrimination—Cases reported; Employment equity—Public awareness/attitudes; Enforcement/monitoring—Public opinion**Supreme Court of Canada** *see* Religion**Systemic discrimination** *see* Discrimination**Target groups** *see* Designated groups**Task Force on Inuit Management Development** *see* Native people—Inuit**Tator, Ms Carol** (Coalition of Visible Minorities)

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:4, 95-8, 104, 106-8, 110, 112-3, 116-7, 119-21, 123

**Tax exemptions** *see* Employers**Temporary employees** *see* Employees—Definition**Terminations** *see* Flow data**Timetable** *see* Employers—Employment equity plans; Employment equity—Introducing**Toronto Star** *see* Employment Equity Act (Bill C-62)—References, Public awareness**Training programs**

Access, 2:6

*See also* Employment equity—Education; Native people; Women**Treasury Board** *see* Employment Equity Act (Bill C-62)—References; Public Service**Tribunal** *see* Canadian Human Rights Commission**Trucking industry**, 5:30, 35-6; 9:12-4, 24; 11:41-2

Deregulation, effects, 5:11; 9:8, 13

Employment equity programs, implementation, difficulties, 5:11-2, 15

Hiring practices, designated groups, 9:14, 25-7

**Turner, Mr. Barry** (PC—Ottawa—Carleton)

Employers, 14:15  
 Employment Equity Act (Bill C-62), 13:21-2; 14:15  
 House of Commons, 13:21  
 Public Service, 13:21-2

**Unions**

Employment equity, position, 3:63; 13:20-1  
 Members, grievances against employers, handling, 6:44  
*See also* Employers—Employment equity plans—Implementation;  
 Employment equity; Enforcement/monitoring—Penalties, Costs

**United States** *see* Employers—Employment equity

plans—Government contracts;  
 Enforcement/monitoring—Compliance

**Veterans preference** *see* Employment equity**Visible minorities**, 2:18; 7:70, 115

Defining, verbal accents, including, 4:42; 7:85, 109-10; 8:38-9  
 Employment, applications, discrimination, 7:59  
 Youth, 7:81

*See also* Immigrants—Defining; Non-visible minorities;  
 Women—Native

**Voluntary compliance** *see* Enforcement/monitoring—Compliance**Wallis, Ms Maria** (Coalition of Visible Minorities)

Employment Equity Act (Bill C-62), 7:4, 101-5, 109, 115, 123

**Warner-Lambert Inc.**, employment equity plans, 10:9, 17-8**Weiner, Mr. Gerry** (PC—Dollard; Parliamentary Secretary to

Minister of Employment and Immigration)  
 Canadian Human Rights Act, 14:21-2, 23-4  
 Canadian Human Rights Commission, 13:68, 70; 14:21-2  
 Data collection, 13:17  
 Designated groups, 14:32  
 Disabled persons, 11:30  
 Employers, 11:43-4, 48; 12:15; 13:30, 37, 43-4, 70; 14:12, 18, 23-4  
 Employment Equity Act (Bill C-62), 1:45-6; 11:14-5, 17-8, 20, 23-4,  
 28, 30, 35-6, 43-4, 48, 53-4, 61; 12:9-10, 15, 20-1, 24, 26-7;  
 13:17, 19, 24-5, 30, 37, 39, 42-4, 47, 51, 62, 68, 70, 72-5, 78, 80,  
 82, 87; 14:12, 16, 18, 21-8, 32, 37-8  
 Employment practices, 12:21, 24; 13:51  
 Enforcement/monitoring, 13:19, 78, 82, 87  
 Equal pay for work of equal value, 12:26-7  
 Procedure  
 Bills, 11:35-6  
 Questioning of witnesses, 1:45-6  
 Public Service, 11:44

**White, Ms Lynda** (Canadian Bankers Association)

Employment Equity Act (Bill C-62), 4:3, 19-21, 23-7, 29-33, 40-3

**Who Gets the Work** *see* Discrimination—Cases reported**Witnesses** (organizations)

Assembly of First Nations, 4:3, 50-8, 61-3, 65-8, 70-80  
 Canada Employment and Immigration Commission, 2:3, 27-8; 10:3,  
 18-9; 11:3, 49-51, 54-7; 13:9, 22, 37, 59, 68, 71, 87-8; 14:6, 25-8  
 Canadian Advisory Council on the Status of Women, 7:3, 28-57  
 Canadian Bankers Association, 4:3, 6-43  
 Canadian Conference of Teamsters, 9:3, 7-8, 13-5, 12-20, 24-7  
 Canadian Ethnocultural Council, 7:4, 58-95  
 Canadian Human Rights Commission, 1:5, 39-45, 47-65, 67-79;  
 8:3-40  
 Canadian Labour Congress, 6:3, 5-15, 18-41, 44-9  
 Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, 5:4,  
 56-63, 65-8, 71-5  
 Coalition of Visible Minorities, 7:4, 95-8, 104, 106-8, 110, 112-3,  
 116-7, 119-21, 123  
 Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities, 5:3,  
 42-56, 66-9, 72-3, 75-91  
 Federally Regulated Employers—Transportation and  
 Communication, 5:3, 5-12, 14-21, 23-41  
 Fédération des femmes du Québec, 3:3, 16-23, 45-62, 64-5, 67  
 International Longshoreman's Association, 9:3, 8-12, 16-9, 22-3,  
 28-9  
 Inuit Tapirisat of Canada, 4:3, 44-50, 58-60, 63-9  
 Justice Department, 11:3, 15-6, 52-3; 13:9, 16, 35-6  
 National Action Committee on the Status of Women, 3:3, 8-16,  
 24-36, 38-43, 53, 63-4, 66, 68-9  
 Native Council of Canada, 7:3, 5-23  
*See also* Appendices; Committee; Employment Equity Act (Bill  
 C-62)—References, Amendments; Procedure and *individual*  
*witnesses by surname*

**Women**

Employment, 3:9; 6:47; 7:54; 8:24  
 Access, equality, 9:27  
 Categories, salaries, statistics, 3:9-10, 14; 7:28, 35, 40-1, 50, 55  
 Native/disabled/visible minorities, 7:36, 45-6, 75, 79-80, 108-9  
 Non-traditional occupations, 5:15, 26, 34-5; 8:23-5, 34; 9:10, 21, 26,  
 29  
 Training, need, 3:65; 5:21  
*See also* Banks—Employment equity programs

**Work force** *see* Labour force**Young, Ms Margaret** (Library of Parliament)

Employment Equity Act (Bill C-62), 11:3, 16; 12:12-3; 13:3, 34

**Youth** *see* Visible minorities**Yukon Territory** *see* Employment Equity Act (Bill

C-62)—References, Northwest Territories











*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9











